

Suvi Tammela

Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen

Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä

Opinnäytetyö

Syksy 2017

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Suvi Tammela

Työn nimi: Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen: Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 93

Liitteiden lukumäärä: 5

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin vapaaehtoisten kokemuksia Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta. Opinnäytetyössä tarkasteltiin organisointia ja johtamista useista eri näkökulmista, jotta aiheesta olisi mahdollista muodostaa mahdollisimman kattava käsitys. Lisäksi opinnäytetyössä perehdyttiin vapaaehtoistoiminnan näkyvyyteen ja sen markkinointiin.

Työ toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa vapaaehtoistojaa, jotka olivat toimineet vapaaehtoisina muutamasta kuukaudesta lähes 24 vuoteen. Kerätyn aineiston analyysissä käytettiin apuna aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen ovat yhteydessä vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen. Tulokset myös osoittavat, että Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoiset ovat lähtökohtaisesti tyytyväisiä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen. Tulokset kuitenkin osoittavat myös kehittämisen kohtia, joihin jäsenjärjestöissä olisi järkevää kiinnittää huomiota. Kehittämiskohteet vaihtelevat eri jäsenjärjestöjen välillä ja toisissa jäsenjärjestöissä on enemmän kehittämiskohteita kuin toisissa. Kehittämiskohteiksi osoittautuivat muun muassa uusien vapaaehtoisten rekrytointi, työnohjauksen puute sekä vapaaehtoisille järjestettävien yhteisten tapahtumien vähäisyys. Näiden lisäksi vapaaehtoisten tukeminen, kokemus johtamisesta, vapaaehtoisten kiittäminen sekä positiivinen tunnelma ovat tärkeitä vapaaehtoistoiminnassa jatkamista tukevia tekijöitä.

Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että vapaaehtoistoiminnan näkyvyyteen kannattaisi panostaa aiempaa enemmän Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä. Vapaaehtoistoiminnan markkinointiin voisi tulevaisuudessa panostaa enemmän ja pyrkiä lisäämään vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä, mikä helpottaisi osaltaan myös uusien vapaaehtoisten rekrytointia.

Avainsanat: vapaaehtoistoiminta, johtaminen, organisointi, tyytyväisyys, näkyvyys

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Author/s: Suvi Tammela

Title of thesis: Organizing and Management of Voluntary Work at Järjestöitalo and Its Organizations in Seinäjoki

Supervisor(s): Katariina Perttula

Year: 2017

Number of pages: 93

Number of appendices: 5

The purpose of this study was to clarify the perspectives of organization and management of voluntary work in Järjestöitalo and its member organizations in Seinäjoki. Organization and management were observed from many different angles, so that the reader could get the best grip possible about the subject. In addition, the research focuses on the visibility and marketing of voluntary work.

This study was conducted as a qualitative research. The data for this study was collected by interviewing eight volunteers. Each of them had volunteered from a few months to 24 years. Content analysis was used to analyze the data.

Based on the results of the study, it can be concluded that the organization and management of volunteering is linked to the motivation and commitment of volunteers. The results also indicate that the Volunteers of Järjestöitalo and its member organizations are principally satisfied with the organization and management of voluntary work. However, the results also showed some development targets. These development targets vary between member organizations. Other organizations also have more development targets than others. The targets for development were the recruitment of new volunteers, the lack of supervision of work and the small amount of events that are exclusively for volunteers. In addition to this, the amount of support that volunteers receive, the experience of leadership, thanksgiving volunteers and a positive atmosphere in organizations are important factors that support continuation in voluntary work.

The study also revealed that more should be invested in the visibility of volunteering in Järjestöitalo and its member organizations. More emphasis should be put on the marketing of volunteering and aim to increase the visibility of volunteering, which would also facilitate the recruitment of new volunteers.

Keywords: voluntary work, management, organizing, satisfaction, coverage

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	8
1.1 Tutkimuksen muotoutuminen ja ajankohtaisuus.....	8
1.2 Yhteistyökumppanina Seinäjoen Järjestöalo	9
1.3 Aiheen aikaisemmat tutkimukset.....	10
1.4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	11
2 JÄRJESTÖTOIMINTA.....	13
2.1 Järjestötoiminta osana yhteiskuntaa	13
2.2 Sosiaali- ja terveysjärjestöt suomalaisessa yhteiskunnassa.....	15
3 VAPAAEHTOISTOIMINTA.....	17
3.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmä	17
3.2 Vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys	18
3.3 Motivaatio vapaaehtoistoiminnassa	19
4 TOIMINNAN ORGANISOINTI JA JOHTAMINEN	21
4.1 Johtaminen järjestöissä	21
4.2 Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen	23
4.3 Vapaaehtoisten rekrytointi.....	25
4.4 Koulutus ja toimintaan perehdyttäminen	26
4.5 Vapaaehtoisten huomioiminen organisaatiossa	27
4.6 Organisaatiolta saatava tuki.....	28
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	30
5.1 Tutkimusmenetelmä.....	30
5.2 Tutkimusaineiston keruu	30
5.2.1 Haastattelutyypinä teemahaastattelu	31
5.2.2 Teemahaastattelun toteutus.....	32
5.3 Aineiston purku ja sisällönanalyysi.....	34

5.4 Luotettavuus ja eettisyys.....	36
6 TUTKIMUSTULOKSET	39
6.1 Vapaaehtoiset ja taustatiedot.....	39
6.2 Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys	40
6.3 Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen	44
6.4 Vapaaehtoisten jaksaminen	55
6.5 Vapaaehtoisten motivaatio ja sen ylläpitäminen	65
6.6 Vapaaehtoisten näkemyksiä kehittämiskohteista	77
6.7 Uusien vapaaehtoisten löytämisen haasteet	78
6.8 Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen vaikutukset vapaaehtoisten mukaan lähtemiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen.....	80
7 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	81
8 POHDINTA	87
LÄHTEET	89
LIITTEET	93

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Vapaaehtoistoimintaan motivoivat tekijät Euroopan maissa (Volunteering in the European Union 2010, 145–146).	20
Kuvio 2. Järjestöjohtajan työn peruspilarit (Somerkiivi 2011, 18).	22
Kuvio 3. Vapaaehtoistoiminnan organisointia tukevat rakenteet (Mykkänen-Hänninen 2007, 55).	25
Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).	35
Kuvio 5. Aineistolähtöisen luokittelun havainnollistaminen.	36
Kuvio 6. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiskohteet. ..	82

1 JOHDANTO

Useampi kuin joka kolmas suomalainen on joskus toiminut vapaaehtoisena jossain järjestössä. Tästä huolimatta lähes jokaisessa järjestössä mietitään, että mistä uusia aktiiveja voisi löytää ja miten sitouttaa heidät pysymään mukana toiminnassa. Menestyäkseen järjestön onkin pohdittava, miten toimintaa voitaisiin kehittää, jotta se olisi puoleensavetävämpää ja vapaaehtoisystävällisempää. (Karreinen, Halonen & Tennilä 2010, 5.)

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin vapaaehtoisten näkemyksiä vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä. Aineistosta pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava perehtymällä organisointiin ja johtamiseen useista eri näkökulmista. Opinnäytetyössä käsitellään muun muassa vapaaehtoistoiminnan aloittamista, organisoinnin ja johtamisen yhteyttä vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen sekä vapaaehtoisten jaksamista ja tuensaantia vapaaehtoistoiminnassa. Opinnäytetyössä sivutaan myös vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä, mutta painopiste on vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa ja johtamisessa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsittelen ensin järjestötoimintaa ja sen merkitystä yhteiskunnalle. Tämän jälkeen siirryn määrittelemään vapaaehtoistoiminnan käsitettä ja esittelen tarkemmin itse vapaaehtoistoimintaa ja sen yhteiskunnallista merkitystä. Lopuksi vielä käsittelen organisoinnin ja johtamisen käsitteitä vapaaehtoistoiminnassa sekä niiden sisältämiä osa-alueita. Nämä teemat valikoituivat teoriani pohjaksi kymmenien kirjojen ja muiden julkaisujen lukemisen ja tutkimisen pohjalta. Teorian pohjalta myös laadin teemahaastattelun rungon ja näin varmistin aineiston monipuolisuuden.

1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Esittelen tässä luvussa opinnäytetyön aiheen syntymistä, sen ajankohtaisuutta sekä sitä, kuinka aihe lopulta rajautui. Tämän jälkeen siirryn esittelemään tarkemmin opinnäytetyön yhteistyökumppania Seinäjoen Järjestötaloa sekä Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoimintaa. Luvun lopussa tuon vielä esiin tutkimus-aiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia ja esittelen tarkemmin tämän tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita sekä tutkimuskysymyksiä.

1.1 Tutkimuksen muotoutuminen ja ajankohtaisuus

Empiirisen tutkimuksen lähtökohtana ovat usein tutkijaa askarruttavat kysymykset tai tutkimusongelma (Hirsjärvi & Hurme 2008, 13). Opinnäytetyön aihe sai alkunsa Järjestötalon entisen järjestöpäällikön kanssa käydystä puhelinkeskustelusta, jossa kävi ilmi uusien vapaaehtoisten tarve ja itselleni heräsi kiinnostus heidän motivaationsa taustalla oleviin tekijöihin. Tämän keskustelun jälkeen perehdyin tarkemmin jo aikaisemmin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen, jotka auttoivat rajamaan ja täsmentämään tutkimusongelmaa. Erityisesti aiheen valintaa ja näkemystä sen ajankohtaisuudesta vahvisti vuonna 2016 tehty kysely, jossa kartoitettiin valtakunnallisten sosiaali- ja terveysjärjestöjen ja paikallisten sosiaali- ja terveysyhdistysten mielipiteitä ja ajatuksia koskien sen hetkistä järjestösektorin tilannetta. Tähän kyselyyn vastanneista yli puolet (56%) olivat huolissaan vapaaehtoistensa määrästä. Lisäksi tutkimuksen mukaan luottamustehtävien täyttämisen onnistuminen, jäsenistön aktiivisuus osallistua järjestön toimintaan sekä järjestön jäsenmäärä heittäivät yleisimmin huolta kuin tyytyväisyyttä vastaajien keskuudessa. (Peltoniemi ym. 2016, 33.) Opinnäytetyöni aihe muuttui tarkemman aiheeseen ja tutkimuksiin perehtymisen jälkeen vapaaehtoistoimijoiden motivaation tutkimisesta vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen tutkimiseksi.

Tutkimuksen kohderyhmäksi valikoituivat Seinäjoen Järjestötalolla sijaitsevilla jäsenjärjestöissä toimivat vapaaehtoiset, sekä yksi Järjestötalon ulkopuolella sijaitsevan jäsenjärjestön vapaaehtoinen, joka on poikkeuksellisen aktiivisesti mukana

myös Järjestötalon vapaaehtoistoiminnassa. Tutkimukseen osallistumisen kriteerinä oli se, että haastateltavan tulee olla mukana Järjestötalon jäsenjärjestön tai sekä Järjestötalon, että sen jäsenjärjestön vapaaehtoistoiminnassa. Tutkimus kohdentui yksinomaan Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoiisiin, jonka vuoksi tukihenkilötoiminnan vapaaehtoistoiminta ei ole edustettuna tässä tutkimuksessa.

1.2 Yhteistyökumppanina Seinäjoen Järjestötalo

Toteutin opinnäytetyöni yhteistyössä Seinäjoen Järjestötalon kanssa. Seinäjoen Järjestötalo on Seinäjoen keskustassa sijaitseva sosiaali- ja terveysjärjestöjen järjestökeskus ja kohtaamispaikka, joka tarjoaa kaikille alueen asukkaille heidän tarvitsemaansa tietoa ja tukea arkielämässä selviytymiseen. Järjestötaloa hallinnoi Yhteisöjen Yhdistys ry, jonka tavoitteena on tukea jäsenjärjestöjensä toimintaedellytyksiä sekä vapaaehtoistoimintaa. Yhteisöjen Yhdistys ry:llä on yhteensä 60 jäsenjärjestöä, joista 15 sijaitsee Järjestötalon tiloissa. Lisäksi Järjestötalolla sijaitsevat palvelukeskus, tukihenkilötoiminta sekä potilastukipiste OLKA:n toimistot. Yhteisöjen Yhdistys ry:n palveluksessa ovat myös järjestöpäällikkö, toiminnanjohtaja, palveluneuvoja, järjestöagentti, osallisuusagentti, kahvilatyöntekijä, kaksi siistijää sekä IT-tukihenkilö. Työyhteisöön kuuluu lisäksi 14 jäsenjärjestöjen työntekijää. Järjestötalon tavoitteena on edistää järjestötoiminnan näkyvyyttä ja järjestöjen, julkisen sektorin eri hallinnonalojen sekä yksityisen sektorin välistä yhteistyötä ja tiedonvälitystä. Yhteistyön avulla pyritään siihen, että alueen asukkaat löytäisivät järjestöjen palvelut, saisivat niistä vertaistukea ja tietoa sekä löytäisivät niiden vapaaehtoistoiminnan. Seinäjoen Järjestötalon toimintaa rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiva Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus (STEA), jonka lisäksi Järjestötalo saa avustuksia Seinäjoen kaupungilta ja Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiriltä. (Blom 2017.)

Järjestötalolla vapaaehtoistoiminta ymmärretään vapaaehtoiseksi yhteisön ja järjestöjen hyväksi tehtäväksi toiminnaksi, josta tekijälle ei makseta palkkaa. Vapaaehtoistyötä tehdään niin järjestöjen, Järjestötalon, kuin koko yhteisönkin hyväksi. Kui-

tenkin vain pieni osa vapaaehtoistoimijoista on niin sanottuja Järjestötalon omia vapaaehtoisia, sillä suuri osa tekee vapaaehtoistyötä niin oman järjestönsä, kuin Järjestötalonkin hyväksi. Vapaaehtoistoiminta Järjestötalon ja yhteisön hyväksi voi olla esimerkiksi tapahtumien järjestämistä, erilaisten kerhojen vetämistä tai varainhankintaa. Suurin osa vapaaehtoistoiminnasta kuitenkin kohdistuu siihen järjestöön, johon vapaaehtoinen itsekin kuuluu. Tällöin vapaaehtoistoiminta voi olla esimerkiksi tiedon viemistä eteenpäin tai vertaistuen tarjoamista. Joissakin yhdistyksissä voidaan myös esimerkiksi hallintoa toteuttaa vapaaehtoisesti, jolloin esimerkiksi myös puheenjohtajan, rahastonhoitajan ja tiedottajan roolit ovat vapaaehtoisten hoitamia. Tällöin yhdistys ei tarvitse lainkaan palkattua henkilökuntaa toimiakseen. (Blom 2017.)

Järjestötalo markkinoi vapaaehtoistoimintaa Facebook-sivuillaan, erilaisissa tilaisuuksissa ja tapahtumissa, Järjestötalon kotisivuilla sekä erilaisissa opiskelijoille järjestetyissä tapahtumissa tai taloa esiteltäessä esimerkiksi opiskelijaryhmille. Vapaaehtoisten rekrytoinnissa puolestaan hyödynnetään tapahtumien ja tilaisuuksien lisäksi esimerkiksi vapaaehtoisten omia henkilökohtaisia suhteita, joita hyödyntämällä pystytään saavuttamaan entistä suurempi ihmisjoukko. Lisäksi jokaisella jäsenjärjestöllä on omat tapansa markkinoida juuri heidän järjestöään ja vapaaehtoistoimintaansa sekä rekrytoida vapaaehtoisia heidän tarpeisiinsa. Niin uusien vapaaehtoisten rekrytoinnissa, vapaaehtoisten perehdytys- ja koulutuskäytännöissä, vapaaehtoisten tukemisessa sekä heidän palkitsemisessaan on jokaisella yhdistyksellä omat toimintatapansa. Järjestötalo järjestää kuitenkin esimerkiksi erilaisia niin ammattilaisille, kuin vapaaehtoisillekin kohdennettuja kursseja, palkitsee joka vuosi vuoden vapaaehtoisen sekä järjestää vapaaehtoisille retkiä ja matkoja, joiden kustannuksiin Järjestötalo osallistuu. (Blom 2017.)

1.3 Aiheen aikaisemmat tutkimukset

Vapaaehtoisten motivaatiotekijöitä vapaaehtoistoimintaa kohtaan on Suomessa tutkittu melko paljon, mutta vapaaehtoistoiminnan johtamista ja organisointia on sen sijaan tutkittu vähemmän. Vuonna 2011 on esimerkiksi tehty tutkimus koskien Seinäjoen Järjestötalon vapaaehtoistoimintaan perustuvaa tukihenkilötoimintaa. Tässä

tutkimuksessa on selvitetty, mikä saa ihmiset lähtemään vapaaehtoistoimintaan mukaan, mitkä tekijät motivoivat vapaaehtoistoiminnassa jatkamista, mikä merkitys organisaaton tuella on toiminnalle ja miltä vapaaehtoistoiminnan tulevaisuus näyttää. Tutkimuksessa haastateltavat toivat esille organisaatiolta saatavan tuen merkityksen. Erityisesti tukihenkilövalityksen koordinaattori oli suurelle osalle heistä tärkeä tukija. Myös vertaistuki ja työnohjaus koettiin tärkeiksi tuen muodoiksi. Tutkija selvitti tutkimuksessa myös toiminnan näkyvyyttä, jonka kaikki haastateltavat kokivat puutteelliseksi. Haastateltavat olivat antaneet tutkimuksessa myös muutamia hyviä ideoita vapaaehtoistoiminnan ja tukihenkilötoiminnan näkyvyyden lisäämiseksi. (Tuukkanen 2011, 9, 44–46.)

Vapaaehtoistoiminnan johtamisen kehittämisestä vanhustyössä on tehty opinnäytetyö Jyväskylän ammattikorkeakoulussa vuonna 2014. Tässä opinnäytetyössä perehdytään myös organisaatiolta saatavan tuen tärkeyteen, joka on tärkeässä osassa myös omassa opinnäytetyössäni. Tutkimuksessa vapaaehtoiset kertoivat kokevansa vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen ehdottoman tärkeäksi. He kokivat organisoinnin toimineen silloin hyvin, kun on yksi vastuhenkilö, johon ottaa tarvittaessa yhteyttä. Myös koulutukset ja yhteiset palaverit koettiin positiiviseksi asiaksi, mutta niitä myös kaivattiin säännöllisesti lisää. Tärkeäksi asiaksi koettiin myös vapaaehtoisten tehtävän määrittäminen ja selkiyttäminen sekä koordinointi. (Huikko 2014, 33–34.)

1.4 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistojien kokemuksia vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja sen johtamisesta. Tutkimuksen tavoitteena on haastateltavien kokemusten myötä selvittää, ovatko vapaaehtoiset tyytyväisiä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen ja mitkä ovat vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiskohteet. Jotta tutkimuksen tavoitteet täyttyisivät, tutkitaan vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista useista eri näkökulmista. Tutkimuksessa pyritään muun muassa selvittämään, onko vapaaehtoisten perehdytys riittävää, jat-

kuuko vapaaehtoisten saama tuki myös perehdytyksen jälkeen, saavatko he koulutusta vapaaehtoistoimintaan, ovatko he tyytyväisiä vapaaehtoistoiminnan johtamiseen, pystyvätkö he vaikuttamaan työtehtäviensä valintaan tarpeeksi ja saavatko he riittävästi kiitosta ja palautetta työstään.

Tarkastelun kohteena on myös Järjestötalon vapaaehtoistoiminnan tunnettuus, vapaaehtoistoimintaan rekrytointi sekä vapaaehtoiseksi liittyminen. Tavoitteena on selvittää, millainen vapaaehtoisten rekrytointiprosessi on, onko vapaaehtoiseksi helppo löytää ja kuinka tunnettua vapaaehtoistoiminta ylipäättään on. Samalla selvitetään, kuinka nykyiset vapaaehtoiset löysivät Järjestötalolle ja pyritään löytämään haastateltavien avulla ideoita tunnettavuuden lisäämiseen ja uusien vapaaehtoisten löytämiseen.

Lisäksi tutkimuksessa huomioidaan kaikkien edellä mainittujen seikkojen vaikutukset vapaaehtoisten saatavuuteen, motivaatioon ja sitoutumiseen. Tavoitteena on siis selvittää, kuinka suuri vaikutus esimerkiksi laadukkaalla perehdytyksellä on haastateltavien mielestä vapaaehtoisten saatavuuteen, heidän motivaatioonsa toimintaa kohtaan ja sekä vapaaehtoisten sitoutumiseen. Tutkimuksessa myös paneudutaan lyhyesti haastateltavien omiin motivaation lähteisiin vapaaehtoistoimintaa kohtaan. Opinnäytetyön yhteydessä laaditaan Seinäjoen Järjestötalolle ja sen jäsenjärjestöille Vinkkejä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen -posterin, jonka avulla vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista on mahdollista kehittää Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

- Ovatko vapaaehtoiset tyytyväisiä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen?
- Mitä ovat Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiskohteet?
- Vaikuttaako vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen vapaaehtoisten saatavuuteen, motivaatioon ja sitoutumiseen?
- Kuinka tunnettua ja näkyvää Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoiminta on?

2 JÄRJESTÖTOIMINTA

Käytän opinnäytetyössä yhdistyksistä, säätiöistä ja konserneista yleisnimitystä järjestö. Opinnäytetyössä tutkin järjestösektorilla toimivien vapaaehtoisten kokemuksia toiminnan organisoinnista ja sen johtamisesta sekä vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä. Tämän vuoksi näen tarpeellisena perehtyä tässä kohdin tarkemmin järjestösektoriin.

Tämän luvun ensimmäisessä kappaleessa käsittelen järjestötoiminnan merkitystä yhteiskunnalle. Lisäksi tarkastelen keskeisiä järjestötoiminnan ominaisuuksia, kuten sen rahoitusta ja eroavaisuutta julkiseen sektoriin verrattaessa. Tämän jälkeen siirryn tarkastelemaan tarkemmin sosiaali- ja terveysjärjestöjä sekä niiden tehtäviä.

2.1 Järjestötoiminta osana yhteiskuntaa

Järjestösektori ei ole Suomessa uusi ilmiö, vaan monien järjestöjen toiminta on käynnistynyt jo paljon ennen julkisen- ja yksityisen sektorin järjestämää vastaavaa toimintaa. Erityisesti useiden sosiaalialan järjestöjen toiminta on kehittynyt vuosien saatossa mittavaksi erityisasiantuntemusta edellyttäväksi palvelujen tuottamiseksi ja myymiseksi. Nykypäivänä järjestöt ovat tärkeitä työllistäjiä Suomessa ja niillä on myös suuri merkitys Suomen talouden kannalta. (Pihlaja 2010, 36.)

Järjestöillä on suuri merkitys niin sosiaalipalveluiden kuin myös moninaisten kulttuuri-, liikunta-, urheilu-, nuorisopalveluiden, vapaa-ajan ja harrastusten sekä virkistystoiminnan järjestäjänä ja tarjoajana. Järjestöjen tuottamat palvelut voidaan jakaa kahteen ryhmään sen perusteella, millaista yhteistyötä järjestöt tekevät julkisen sektorin kanssa. Osa järjestöistä tuottaa palveluita itsenäisesti ja osa järjestöistä toimii julkisen sektorin kumppanina ja tuottaa palveluita yhteistyössä Kelan, kunnan tai valtion kanssa. Yhteistyö voi perustua esimerkiksi maksusitoumuksiin, ostopalveluihin, yhteistoimintasopimukseen tai palvelusetelijärjestelmään. Palvelujen tuottaminen ja tarjoaminen on kuitenkin vain pieni osa järjestötoimintaa, sillä järjestöillä on järjestöjen ja kuntien yhteistyön näkökulmasta monia muitakin tehtäviä. (Pihlaja 2010, 36–37.) Järjestöt lisäävät ihmisten sosiaalista pääomaa ja hyvinvointia, tarjoavat ihmisille ja ihmisryhmille aineksia rakentaa ja vahvistaa omaa identiteettiään

sekä luovat väyliä osallistua. Lisäksi järjestöt tarjoavat ihmisille kanavia välittää ja huolehtia toisista ihmisistä, toimivat äänettömien äänenä, toivon tuottajina sekä innovaatio-moottoreina. (Möttönen & Niemelä 2005, 67–78.)

Järjestötoiminta voidaan jakaa sen varsinaiseen toimintaan sekä tukitoimintaan, johon sisältyvät toiminnan johtaminen, hallinto, talous, vaikuttaminen, viestintä, sisäinen koulutus ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Varsinainen toiminta puolestaan jaetaan usein kansalaistoimintaan ja palvelutoimintaan. Kansalaistoiminnalla tarkoitetaan järjestön jäsenille ja potentiaalisille uusille jäsenille suunnattua järjestön toimintaan osallistumista, kun taas palvelutoiminnalla tarkoitetaan kohderyhmälle suunnatun palvelun tarjoamista. (Häyrynen 2015, 38.)

Julkinen- ja järjestösektori perustuvat erilaisille lähtökohdille. Julkisen sektorin palvelut ovat lakisääteisiä ja kuuluvat kansalaisten perusoikeuksiin, kun taas järjestöt ovat syntyneet usein aatteellisista lähtökohdista ja niiden toiminta perustuu kansalaisten yhdistymisvapaudelle. (Mykkänen-Hänninen 2007, 14.) Järjestötoiminta sisältää sellaisia erityispiirteitä ja tehtäviä, joita julkisella tai yksityisellä sektorilla ei ole. Järjestöt esimerkiksi harjoittavat vastavuoroisuuteen, yhteisöllisyyteen ja luottamukseen perustuvaa vapaaehtois- ja vertaistukitoimintaa. Järjestöt myös painottavat aatteellisuutta, arvoja, identiteettiä ja moraalia muita sektoreita enemmän sekä näkevät taloudellisen tuloksellisuuden ohella tärkeäksi myös toiminnalliset ja henkiset tulokset. (Somerkiivi 2011, 16.)

Järjestötoiminta eroaa julkisesta ja yksityisestä sektorista myös rahoituksensa suhteen, sillä se ei ole voittoa tavoittelevaa, eikä sen toiminnalla tarvitse olla riittävää väestöpohjaa ja yleisyyttä esimerkiksi palvelujen tuottamiseen. Rahoitus koostuu pääosin yksityisistä lahjoituksista, julkisesta rahoituksesta sekä järjestön omasta rahoituksesta, kuten jäsenmaksuista. Yksi tärkeimmistä sosiaali- ja terveysalan järjestöjen rahoittajista on Raha-automaattiyhdistys (RAY), joka on rahoittanut järjestöjen toimintaa jo vuodesta 1938 lähtien. (Raninen ym. 2008, 132–133.) Vuoden 2017 alussa Raha-automaattiyhdistys on kuitenkin yhdistynyt Veikkauksen ja Fintoton kanssa uudeksi rahapeliyhtiöksi nimeltä Veikkaus. Järjestöjen rahoittajana ei enää siis toimi Raha-automaattiyhdistys, vaan uudistunut Veikkaus. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustukset jakaa Sosiaali- ja terveysministeriö ja järjestöjen käytännön

apuna toimii Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus eli STEA (Järjestöjen rahoitus, [viitattu 5.1.2017].)

Menestyvä järjestö asettaa itselleen strategisia tavoitteita ja suunnittelee, arvioi sekä kehittää toimintaansa. Tässä onnistuakseen järjestön tulee seurata toimintaympäristöään sekä ennakoida mahdollisia tulevia muutoksia niin yhteiskunnassa kuin omassa järjestössäänkin. Menestyäkseen järjestön toiminnan on myös tavoitettava kohderyhmä monipuolisen viestinnän avulla, joka antaa oikean mielikuvan järjestön toiminnasta, vastaa kohderyhmän tarpeisiin mielekkäällä ja tarkoituksenmukaisella tavalla sekä tarjoaa palveluita oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa. Toimintaan tulee myös olla helppo osallistua niin fyysisesti kuin sosiaalisestikin ja palveluiden sisällön tulee vastata kohderyhmän tarpeita. (Häyrinen 2015, 38, 40.) Järjestösektorin vahvuuksina voidaan pitää nopeaa reagointikykyä, mukautuvuutta ja joustavuutta myös yli sektorirajojen sekä parempaa paikallistuntemusta. Lisäksi järjestösektorin toimijat tuntevat vapaaehtois- ja vertaistoiminnan mahdollisuudet sekä verkostot ja edustavat ihmisten aitoa innostusta ja motivaatiota toimintaa kohtaan. (Raninen ym. 2008, 149.)

2.2 Sosiaali- ja terveysjärjestöt suomalaisessa yhteiskunnassa

Vuonna 2016 tehdyn tutkimuksen mukaan Suomessa oli yhteensä noin 135 000 rekisteröityä yhdistystä, joista sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiä oli noin 10%. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen perimmäinen tarkoitus on koota ihmisiä yhteen toimimaan sairauksien, sosiaalisten ongelmien tai vammaisuuden ongelmien seurausten lievittämiseksi tai mahdollisuuksien mukaan jopa poistamiseksi. Järjestöjen yksi keskeinen tehtävä on ajaa pitkäaikaissairaiden ja syrjäytymisvaarassa olevien oikeuksia sekä tarjota heille tukea omaan elämäntilanteeseen. Ensisijaisesti tukea pyritään tarjoamaan vertaistoiminnan tai vapaaehtoistoiminnan muodossa, mutta myös ammattilaisen apua ja tukea on saatavilla. (Järjestöt 2016.) Sosiaali- ja terveysalan järjestöt voidaan jakaa toimialansa mukaan kansanterveys-, lastensuojelu-, nuorisokasvatus-, vanhus-, vammais-, päihde-, pelastus- ja lomajärjestöihin. Järjestöjen koko vaihtelee suurestikin ja eri järjestöt myös harjoittavat erilaista toi-

mintaa. Toiset järjestöt keskittyvät palvelujen tarjoamiseen, kun taas toiset keskittyvät enemmän kansalaisjärjestötyöhön ja vaikuttamiseen. (Somerkiivi 2011, 11.) Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen vaikuttamisen kohteina ovat lainsäädäntö, tiedon saanti, yhteiskunnallinen ilmapiiri sekä palvelujen saatavuus ja laatu. Järjestöt ovat onnistuneet saavuttamaan yhteistyökumppanin aseman niin alueellisessa ja kunnallisessa päätöksenteossa, kuin myös valtakunnallisissa toimikunnissa. Järjestöt ovat muun muassa pystyneet vaikuttamaan hallitusohjelmien sisältöön ja lainsäädännön valmisteluun. (Sosiaali- ja terveysjärjestöt hyvinvoinnin rakentajina 2012, 14.)

3 VAPAAEHTOISTOIMINTA

Vapaaehtoisesti tehtävästä työstä käytetään usein kahdenlaista käsitettä; vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö. Käsitteet eivät juurikaan eroa toisistaan ja niitä käytetään usein myös päällekkäin. (Pessi & Oravasaari 2010, 9.) Tässä opinnäytetyössä olen käyttänyt vapaaehtoisesti tehtävästä työstä käsitettä vapaaehtoistoiminta korostaakseni palkkatyön ja vapaaehtoisena tehdyn työn eroja.

Käsittelen tämän luvun alussa vapaaehtoistoiminnan määritelmää ja sen muotoutumista ajan myötä. Tämän jälkeen tuon esiin vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallisen merkityksen tarkastellen tätä useista eri näkökulmista. Lopuksi käsittelen vielä vapaaehtoistoimijoiden motivaatiota toimintaa kohtaan.

3.1 Vapaaehtoistoiminnan määritelmä

Perinteisessä vapaaehtoistoiminnan määritelmässä vapaaehtoistoimintaa kuvailaan yksittäisten ihmisten ja yhteisöjen hyväksi tehtäväksi toiminnaksi, josta ei saa rahallista korvausta. Vapaaehtoistyötä ei myöskään pidetä velvollisuutena perhettä tai sukua kohtaan, vaan siinä on kyse henkilökohtaisesta valinnasta. Perinteisen vapaaehtoistoiminnan määritelmän jälkeen on luotu myös uudempia määritelmiä, joiden myötä on alettu kiinnittämään huomiota enemmän myös vapaaehtoistoiminnan organisointiin sekä vapaaehtoisten omiin motiiveihin ja toiveisiin. (Laimio & Välimäki 2011, 9.) Tämä on havaittavissa esimerkiksi Eskolan ja Kurjen (2001, 10) määritelmässä, jonka mukaan vapaaehtoistyötä ei tehdä taloudellisena yritystoimintana, palkkatyönä tai harjoitteluna, vaan tehtävään perehdytetyn auttajan motiivi perustuu siihen ajatukseen, että hän voi olla avuksi ja oppia jotain uutta ja tärkeää.

2000-luvulle tultaessa vapaaehtoistoiminta alettiin nähdä myös kansalaisoikeutena. Vapaaehtoistoiminnan tekijälleen tuottamat positiiviset hyvinvointivaikutukset tunnustetaan ja vapaaehtoistoiminta nähdään nyt yhteiskunnallisesti merkittävänä asiana. (Laimio & Välimäki 2011, 10.) Laimio ja Välimäki (mts.) ovat muotoilleet uuden vapaaehtoistoiminnan määritelmän, jonka mukaan:

Vapaaehtoistoiminta on omasta halusta lähtevää, palkatonta toimintaa, jota tehdään omia arvoja vastaavan yhteisön hyväksi. Se on merkki halusta osallistua ja vaikuttaa ja sen tulisi olla kaikkien kansalaisoikeus.

3.2 Vapaaehtoistoiminnan yhteiskunnallinen merkitys

Yli kolmasosa suomalaisista on joskus toiminut vapaaehtoisena jossain järjestössä, liikkeessä tai puolueessa. Lisäksi on paljon myös niitä henkilöitä, jotka eivät ole vielä osallisena vapaaehtoistoiminnassa, mutta pyydettyäessä lähtisivät toimintaan mukaan. (Karreinen ym. 2010, 5.) Aktiivisimpia vapaaehtoistoimijoita ovat tällä hetkellä keski-ikäiset sekä sitä vanhemmat henkilöt, kun taas vähiten osallistuvia ovat nuoret sekä nuoret aikuiset (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 35). Laimio ja Välimäki (2011, 19) toteavat, että vapaaehtoistoiminta on merkittävä osa nykypäivän sosiaali- ja terveysalan palvelujen toimintaa. Sillä on merkitystä niin vapaaehtoiselle itselleen, vapaaehtoisten tarjoamien palvelujen vastaanottajille, vapaaehtoistoimintaa organisoiville yhteisöille kuin palvelujärjestelmällekin.

Sen lisäksi, että vapaaehtoistoiminta on sitä järjestävälle organisaatiolle taloudellisesti kannattavaa, vaikuttaa se myös moniin muihin organisaation osa-alueisiin. Usein vapaaehtoistoiminnan myötä esimerkiksi organisaation toiminnan laatu paranee, toiminnan määrää pystytään lisäämään, asiakastyytyväisyyttä on mahdollista parantaa ja arkeen saadaan vaihtelua. Lisäksi vapaaehtoistoiminnalla on tärkeitä yhteiskunnallisia merkityksiä: vapaaehtoistoiminta on osa aktiivista kansalaisuutta, se edesauttaa yhteiskunnallisten erojen kaventumista, lisää solidaarisuutta ja tasa-arvoa, tekee yhteisöllisyyttä näkyvämmäksi ja luo toiminnan paikkoja kansalaisille. (Laimio & Välimäki 2011, 22.)

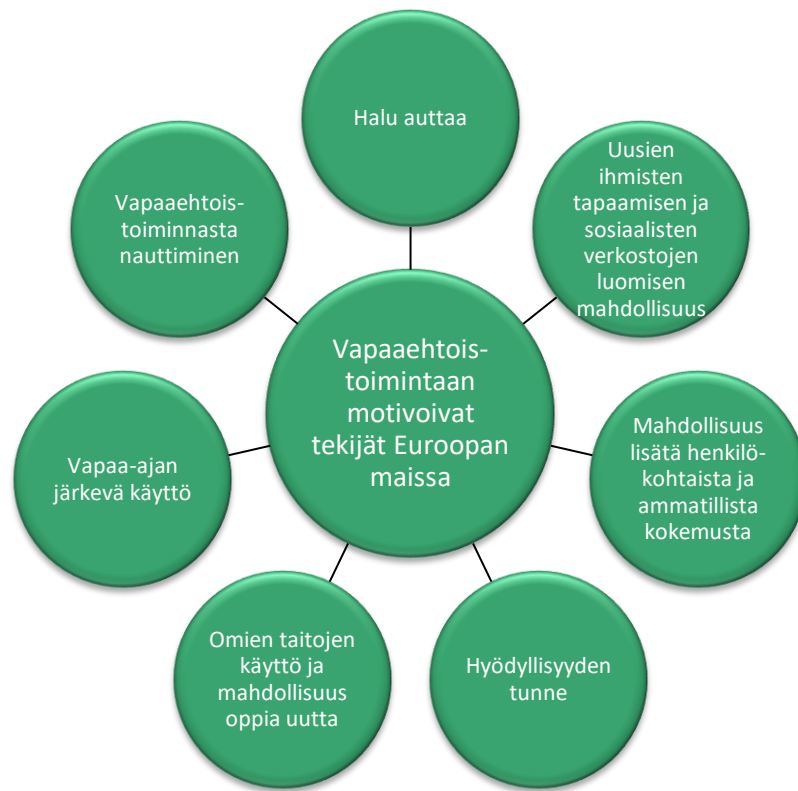
Vapaaehtoistoiminnalla on suuri merkitys myös kansantaloudellisesti. Helsingin yliopiston Ruralia-instituutti on julkaissut tutkimuksen vapaaehtoistyön kansantaloudellisesta merkityksestä vuonna 2011. Tutkimus perustuu Mannerheimin Lastensuojeluliiton, Suomen Pelastusalan Keskusjärjestön, Suomen 4H-liiton ja Suomen Punaisen Ristin antamiin tietoihin vapaaehtoistyön määrästä ja sen kustannuksista, järjestöjen omiin dokumentteihin toiminnan taloudesta sekä Tilastokeskuksen alue- ja kansantalouden tilinpidon tietoihin. Tutkimuksen tulosten mukaan vapaaehtoistyön työmääräksi muodostui vuonna 2009 yhteensä runsaat 10,7 miljoonaa tuntia,

joka vastaa 6700 henkilötövuoden työpanosta, kun yhden henkilön vuotuiseksi työtuntimääräksi lasketaan noin 1600 tuntia. Tutkimustulokset myös osoittivat, että vapaaehtoistyöstä järjestöille aiheutuneiden kustannusten työtunneilla painotettu keskiarvo yhtä työtuntia kohden on vain 1,93 euroa. Lisäksi tutkimuksella pystyttiin osoittamaan, että järjestöjen vapaaehtoistoimintaan sijoitetulla yhdellä eurolla saadaan noin kuusinkertainen tuotos yhtä työtuntia kohti laskettuna. (Laasanen 2011, 7, 15, 19.)

3.3 Motivaatio vapaaehtoistoiminnassa

Motivaatio on keskeinen järjestötoiminnan käsite ja ratkaiseva tekijä vapaaehtoistoiminnan onnistumisessa. Vapaaehtoistoiminnassa motivaatio toimii toiminnan lähteenä ja voimana, eikä vapaaehtoistoimintaa pystyttäisi toteuttamaan ilman sitä. Motivaatiota voidaan tarkastella sisäisen ja ulkoisen motivaation näkökulmista. Ulkoisen motivaation innoittama henkilö työskentelee palkan tai palkkion vuoksi, kun taas sisäisen motivaation innoittama henkilö tekee työtä tekemisen ilosta. Vapaaehtoistoiminnassa tarvitaankin juuri sisäistä motivaatiota, jotta toiminta olisi kannattavaa ja tuloksellista. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 99–101.)

Monissa kansainvälisissä tutkimuksissa korostetaan, että vapaaehtoisia motivoivat tekijät vaihtelevat huomattavasti yksilöiden, ikäryhmien, sektoreiden ja sen toiminnan mukaan, jossa vapaaehtoinen on osallisena. Euroopan unionin sisällä tehdystä vapaaehtoistoimintaa koskevasta tutkimuksesta on selvitetty tärkeimpiä vapaaehtoistoimintaan motivoivia tekijöitä Euroopan maissa. Tärkeimmiksi motivoiviksi tekijöiksi tutkimuksessa valikoituivat halu auttaa muita ihmisiä, uusien ihmisten tapaaamisen ja uusien sosiaalisten verkostojen rakentamisen mahdollisuus sekä mahdollisuus lisätä henkilökohtaista ja ammatillista kokemusta. Tutkimuksen mukaan vapaaehtoiset myös haluavat tuntea itsensä hyödylliseksi ja käyttää heidän omia taitojaan sekä oppia uusia asioita ja taitoja. Lisäksi vapaa-ajan järkevä käyttäminen ja toiminnasta nauttiminen koettiin motivaatiota lisääviksi tekijöiksi. (Volunteering in the European Union 2010, 145–146.) Havainnollistan vapaaehtoistoimijoita motivoivia tekijöitä Euroopan maissa kuviossa 1.



Kuvio 1. Vapaaehtoistoimintaan motivoivat tekijät Euroopan maissa (Volunteering in the European Union 2010, 145–146).

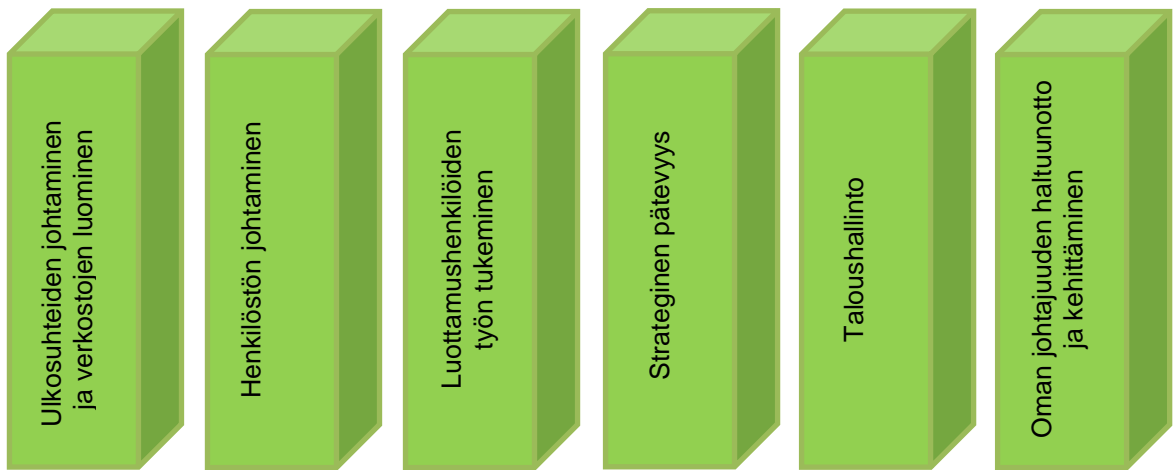
4 TOIMINNAN ORGANISOINTI JA JOHTAMINEN

Vapaaehtoistoiminta on ollut keskeinen osa suomalaista kansalaisjärjestötoimintaa jo yli 100 vuoden ajan, mutta viime aikoina vapaaehtoistoiminta on alkanut pirstoutua ja tulee pirstoutumaan vielä tulevinakin vuosina järjestökentän eriytymisen vuoksi. Pitkä-aikaisia vapaaehtoistojoukkoja on jatkossa yhä vaikeampi löytää. Tämän vuoksi vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen on nostettu aikaisempaa keskeisempään rooliin järjestöissä. Tulevaisuudessa vapaaehtoisten arvostusta tulisi nostaa sekä toiminnan organisoimisen ja johtamisen laatua lisätä, jotta vapaaehtoiset motivoituvat toimintaan. (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 54, 57.)

Tässä luvussa käsittelen ensin johtamista järjestösektorilla, jonka jälkeen siirryn tarkastelemaan vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista. Luku antaa järjestöjohtamisen lisäksi katsauksen vapaaehtoisten organisointiin ja johtamiseen, heidän rekrytointiinsa, koulutukseen ja perehdytykseen, vapaaehtoisten huomioimiseen, tuen saamiseen sekä työnohjaukseen.

4.1 Johtaminen järjestöissä

Somerkivi (2011, 18) on järjestöjohtamiseen kohdistuneen tutkimuksensa vastauksen pohjalta päättänyt hahmottelemaan kuusi järjestöjohtamisen peruspilaria. Hänen mukaansa järjestöjohtajan työn peruspilarit voidaan jaotella ulkosuhteiden hoitamiseen ja verkostojen luomiseen, luottamushenkilöiden työn tukemiseen, strategiseen pätevyyteen, taloushallintoon, henkilöstön johtamiseen ja oman johtajuuden haltuunottoon sekä kehittämiseen. Jokainen näistä peruspilareista on tärkeä onnistuneen järjestöjohtamisen kannalta, eikä niitä voida asettaa tärkeysjärjestykseen. Havainnollistan järjestöjohtamisen peruspilareita kuviossa 2. Somerkiven (2011, 18) mukaan järjestöjohtamisella on paljon yhtäläisyyksiä julkishallinnon ja yritysten johtamisen kanssa, mutta järjestöjohtamisen erityispiirteet korostuvat muun muassa ulkosuhteiden johtamiseen ja luottamushenkilöiden työn tukemiseen liittyvissä tehtävissä. Työssään järjestöjohtaja joutuu melko pitkälti noudattamaan organisaation asettamia raameja, mutta oman johtajuuden haltuunotossa ja kehittämisessä näkyy myös johtajan henkilökohtainen ote vahvemmin.



Kuvio 2. Järjestöjohtajan työn peruspilarit (Somerkiivi 2011, 18).

Selkeimmin ulospäin näkyvä osa järjestöjohtajan työtä on järjestön keulakuvana toimiminen niin julkisuudessa kuin yhteistyöverkostoissakin sekä verkostojen luominen ja niiden hoitaminen. Järjestöjohtajan työ sisältää paljon viestintää ja verkostoitumista, joten johtajalla on oltava kykyä ja halua luoda yhteyksiä, verkostoitua sekä hallita pr-suhteita. Työ sisältää myös yrityksiä ja julkista sektoria enemmän yhteiskunnallista asiantuntemusta, sillä työssä menestyäkseen järjestöjohtajan täytyy jatkuvasti seurata yhteiskunnan muutoksia ja hyvinvointipalveluiden kehittymistä. (Somerkiivi 2011, 21–22.)

Järjestön yhteiskunnallisesta asemasta sekä ympäristön asettamista haasteista riippuen, jokainen järjestö tarvitsee juuri sille sopivan johtamistavan. Johtamisrooleja on useita, ja niistä jokainen vaatii tietynlaista osaamista ja erilaisia taitoja, joita yksittäisen henkilön on vaikea tarjota. Tavoitteiden saavuttamiseksi onkin järkevää jakaa vastuuta useamman henkilön kesken. (Carreras, Leaverton & Sureda 2009, 53.)

Järjestötoiminnan johtamisessa tärkeimmiksi rooleiksi erottuvat neljä roolia, joista ensimmäinen on visionääri-strategi. Visionääri-strategi keskittyy organisaation arvojen ja mission tuottamiseen ja kehittämiseen sekä selkeän, järjestölle sopivan vision ja strategian luomiseen. Hän myös inspiroi ja motivoi työyhteisön jäseniä sekä yhteistyökumppaneita saadakseen heidät tekemään parhaansa tavoitteen saavuttamiseksi. Toisen roolin, eli organisaatorakentajan roolin omaava henkilö puolestaan

keskittyy toimivien tiimien luomiseen, organisaation rakenteisiin, organisaation tehokkuuteen ja sen kehittymiseen. Hänen vahvuuksiaan ovat myös prosessijohtaminen, tiimityö, vuorovaikutus sekä oikeiden henkilöiden valitseminen oikeisiin tehtäviin. Kolmas tärkeä rooli järjestötoiminnan johtamisessa on yrittäjärooli. Tämän roolin omaksunut johtaja on aloitteellinen, hän havaitsee erilaiset mahdollisuudet ja toteuttaa ne, sietää virheitä ja oppii niistä sekä on luova ja tulos-orientoitunut. Neljäs eli poliittis-yhteiskunnallisen roolin omaksunut johtaja varmistaa, että tämän ääni tulee kuuluviin ja hän on mukana vaikuttamassa myös järjestön ulkopuolisiin asioihin. Hän on yhteistyökykyinen, diplomaattinen, neuvottelutaitoinen sekä julkisuushaluinen. (Carreras ym. 2009, 53–63.)

4.2 Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen

Toimivan vapaaehtoistoiminnan kannalta on välttämätöntä, että vapaaehtoistoimintaa organisoidaan ja jokaisella vapaaehtoisella on edes jonkinlainen käsitys organisaation toiminnasta. Tällä tarkoitetaan sellaisen tuen tarjoamista ja ohjaamista, jonka puitteissa vapaaehtoiset voivat tehdä työtään tehokkaasti ja sujuvasti sekä siten, että asiakas ja palveluja vastaanottava organisaatio, vapaaehtoinen itse sekä palveluja tarjoava organisaatio ovat tyytyväisiä tehtyyn työhön. (Rochester 2013, 58–59.) Rochesterin mukaan tämän saavuttaakseen organisaation on kartoitettava vapaaehtoistoiminnan tarpeet organisaatiossa ja työtehtävät on kohdennettava asianmukaisille ihmisille. Organisaation on myös tärkeää varmistaa, ettei vapaaehtoisia hyväksikäytetä tai laiminlyödä ja että he saavat tarvitsemaansa apua ja tukea työhönsä aina sitä tarvitessaan. Esimiehen on myös tärkeää selvittää vapaaehtoisille heidän työnsä laajuus ja luonne. Vapaaehtoisten on oltava tietoisia esimerkiksi siitä, missä heidän vastuunsa rajat menevät sekä käytännön yksityiskohdista, kuten kulujen korvauksista ja vakuutuksista. Rochester nostaa myös esiin vapaaehtoisten asianmukaisen perehdytyksen ja koulutuksen tärkeyden sekä heidän tarjoamiensa palvelujen laadukkuuden varmistamisen. Hän myös muistuttaa, että vapaaehtoisten keskinäisten tapaamisten mahdollistamisen tärkeyttä ei tule unohtaa.

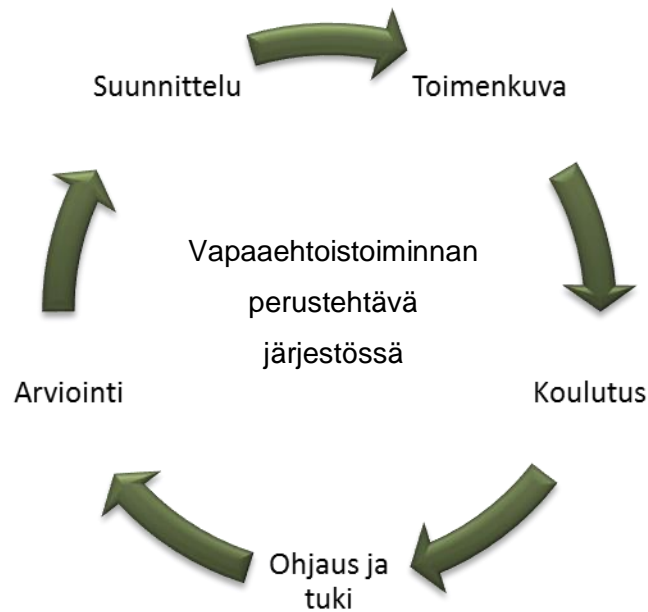
Vapaaehtoistoiminnan organisointi sisältää edellä mainittujen seikkojen lisäksi myös paljon muuta. Häyrisen (2015, 45) mukaan vapaaehtoistoiminnan hyvä organisointi sisältää strategian, joka muodostuu vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden, toimintaympäristön, strategian sekä toimintatapojen määrittelystä. Tämän lisäksi organisointi sisältää resursoinnin suunnittelua ja varmistamista, osaamistarpeiden määrittelyä ja niiden kartoitusta sekä työn arviointia ja kehittämistä. Tärkeä osa vapaaehtoistoiminnan organisointia on myös sen johtaminen.

Vapaaehtoistoiminta tarvitsee toimiakseen johtajan, jonkun joka jakaa tehtäviä ja vastuuta sekä pitää langat käsissään, jotta vapaaehtoiset saavat hoitaa tehtävänsä rauhallisin mielin (Karreinen ym. 2010, 93). Vapaaehtoistoimintaa harjoittaville järjestöille on kuitenkin tyypillistä, ettei heillä ole vain yhtä henkilöä, joka johtaa koko järjestön toimintaa ja vapaaehtoistoimintaa, vaan tehtävät ovat jakautuneet eri henkilöille. Vapaaehtoistoiminnan onnistumiseksi järjestössä tarvitaan kolmenlaisia johtajia: arjessa vapaaehtoistoimintaa johtavia, vapaaehtoistoimintaa suunnittelevia sekä yhteisen vision, ryhmäidentiteetin ja me-hengen luoja. (Kuuluvainen 2015, 13.)

Vapaaehtoisten johtamisen tulee olla järjestelmällistä ja kannustavaa, jotta vapaaehtoiset pysyvät motivoituneina ja jatkavat toiminnassa mukana mahdollisimman pitkään. Itse asiassa huono johtaminen on yksi vapaaehtoistoiminnan lopettamisen yleisimmistä syistä. (Häyrisen 2015, 45.) Vapaaehtoistoiminnan johtajalla on siis suuri vastuu vapaaehtoistoiminnan onnistumisesta. Vapaaehtoistoiminnan johtaminen sisältää toiminnan suunnittelua ja tavoitteiden asettamista, vapaaehtoisten innostamista ja motivoimista sekä vapaaehtoistoiminnan koordinoimista yhdistyksen arjessa. Järjestön vapaaehtoistoiminnan kannalta tärkeitä perusasioita suunnittelevat yleensä työntekijät, hallitus tai aktiivisimmat vapaaehtoiset. Arjessa vapaaehtoistoimintaa koordinoivat ja johtavat henkilöt puolestaan ovat usein itse vapaaehtoisia, esimerkiksi työryhmien vetäjiä, luottamushenkilöitä tai tapahtumien järjestäjiä. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Vapaaehtoistoiminnassa on tärkeää huomioida vapaaehtoistoimijan työnkuva, koulutus ja ohjaus, jotka rakentuvat suhteessa vapaaehtoistoiminnalle asetettuun perustehtävään. Toimintaympäristön ja sitä ympäröivien olosuhteiden muuttuessa perustehtävän selkeys auttaa toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa. (Mykkänen-

Hänninen 2007, 55.) Kuviossa 3 havainnollistetaan niitä asioita, jotka vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa tulisi muistaa.



Kuvio 3. Vapaaehtoistoiminnan organisointia tukevat rakenteet (Mykkänen-Hänninen 2007, 55).

4.3 Vapaaehtoisten rekrytointi

Vapaaehtoistoiminnan eräs tärkeä lähtökohta on vapaaehtoisten rekrytoinnissa. Järjestön on osattava markkinoida vapaaehtoistoimintaa potentiaalisille uusille vapaaehtoisille niin, että he innostuvat ja lähtevät toimintaan mukaan. (Marjovuori 2014, 88.) Ennen rekrytoinnin aloittamista järjestön on järkevää selvittää vapaaehtoistoimintaan liittymisen motiivit, millaisille jäsenille sillä on tarjottavaa ja millaisia vapaaehtoisia he kaipaavat. Järjestön on myös tärkeää miettiä, miten uusia vapaaehtoisia rekrytoidaan, miten heidät perehdytetään ja miten toimintaa ohjataan. (Raninen ym. 2007, 168.)

Valtaosa järjestöistä rekrytoi vapaaehtoisia median, sosiaalisen median, tapahtumien tai muiden markkinointitoimenpiteiden kautta. Näiden lisäksi myös vapaaehtoisten omia verkostoja hyödynnetään ja heitä voidaan esimerkiksi kehottaa pyytämään ystäviään mukaan toimintaan. Rekrytoinnissa ja vapaaehtoistoiminnan näkyvyydessä on kuitenkin usein parannettavaa. Yllättävän monet vapaaehtoistoimintaa järjestävät järjestöt eivät esimerkiksi mainosta vapaaehtoistoimintaansa järjestön

nettisivujen etusivulla, vaan sivuilta täytyy itse osata etsiä tietoa vapaaehtoistoiminnasta. Vapaaehtoistoiminnasta kertomisen ja tiedottamisen on hyvä olla innostavaa ja selkeää, sillä hyvä viestintä antaa selkeän kuvan vapaaehtoistoiminnan luonteesta ja sen tekijöistä. (Kuuluvainen 2015, 97.)

4.4 Koulutus ja toimintaan perehdyttäminen

Laimion ja Välimäen (2011, 31, 33) mukaan kaikkeen vapaaehtoistoimintaan olisi hyvä sisältyä vapaaehtoisuuteen liittyvä peruskoulutus, jonka tarkoituksena on avata osallistujille vapaaehtoistoiminnan merkityksiä ja antaa heille mahdollisuus pohtia omaa vapaaehtoisuuttaan. Heidän mielestään vapaaehtoisille on myös tarpeen tarjota muita koulutuksia peruskoulutuksen lisäksi, sillä ne antavat vapaaehtoiselle varmuutta ja itseluottamusta omaa toimintaansa kohtaan. Tutkimusten mukaan koulutus myös koetaan usein palkitsevana ja motivoivana tekijänä. Vapaaehtoisuuteen liittyvät koulutukset voidaan järjestää usein eri tavoin ja kouluttajat sekä koulutuspaikat voivat vaihdella.

Vapaaehtoisten perehdytys sen sijaan on tehtävä sen organisaation sisällä, jonka vapaaehtoiseksi henkilö on liittymässä (Laimio & Välimäki 2011, 33). Tulikallion ja Malisen (2009, 28–29) mukaan vapaaehtoisen perehdyttämisellä varmistetaan, että hän ymmärtää vapaaehtoistoiminnan peruseriaatteet ja on sitoutunut niihin. Perehdyttäminen ja koulutus myös rohkaisevat vapaaehtoistoiminnan aloittamiseen ja antaa varmuuden siitä, että vapaaehtoisella on kaikki tarvittavat tiedot ja taidot tehtäviinsä liittyen. Uuden vapaaehtoisen kanssa on myös tärkeää järjestää perehdytyskeskustelu ja keskustella hänen motivaatiostaan vapaaehtoistoimintaa kohtaan sekä esitellä yksikön toimintaa ja mahdollisuuksia tehdä vapaaehtoistyötä. Laimio ja Välimäki (2011, 33) toteavat perehdyttämisen onnistumisella olevan suuri merkitys siihen, jatkaako vapaaehtoinen mukana toiminnassa. Ensimmäiset kokemukset ovat ratkaisevassa asemassa siinä, jatkaako henkilö mukana toiminnassa ja sitoutuuko hän tehtäviinsä vai päättääkö hän jättää vapaaehtoistoiminnan.

4.5 Vapaaehtoisten huomioiminen organisaatiossa

Positiivinen ja kannustava tunnelma, jossa vapaaehtoiset tuntevat itsensä tarpeelliseksi, lisää heidän innostuneisuuttaan ja haluaan sitoutua organisaation vapaaehtoistoimintaan. Esimiehen tehtävänä on omalta osaltaan ylläpitää positiivista ja kannustavaa tunnelmaa vapaaehtoistoiminnassa esimerkiksi kiittämällä ja palkitsemalla vapaaehtoisia heidän tekemästään työstä. Vapaaehtoisia voidaan kiittää esimerkiksi sanallisesti, pienin lahjoin, ansiomerkein ja erilaisin juhlatilaisuuksin. Nykyään vapaaehtoisten kiittämisen apuna voidaan käyttää myös erilaisia viestintäkanavia. Vapaaehtoisen työstä voidaan esimerkiksi julkaista artikkeli järjestön nettisivuilla. Tällä tavoin myös itse järjestö ja heidän toimintansa saa näkyvyyttä. (Kuuluvainen 2015, 77–78.)

Uuden oppiminen on yksi niistä syistä, joiden vuoksi ihmiset lähtevät mukaan vapaaehtoistoimintaan. Tämän vuoksi on tärkeää muistaa antaa vapaaehtoisille palautetta, jonka avulla he voivat kehittää omaa toimintaansa. Palautteen on hyvä olla positiivista sekä kehitysehdotuksia sisältävää. Palautetta annettaessa on kuitenkin hyvä pitää mielessä, että jokaista negatiivista palautetta kohden tulisi ilmaista viisi positiivista asiaa. Tällä tavoin ihmisille jää positiivinen kokemus palautteen saamisesta. Palautetta annettaessa on myös hyvä muistaa välttää henkilökohtaisuuksia. Hyvä palaute ei kerro tekijän luonteenpiirteistä tai ominaisuuksista, vaan toiminnasta. Hyvä palaute myös antaa konkreettisia ehdotuksia siitä, kuinka vaikeissa tilanteissa voisi toimia toisin. (Kuuluvainen 2015, 78–80.)

Hakonen ym. (2014, 233, 243–245) kertovat teoksessaan työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien sekä arvostavan ja oikeudenmukaisen kohtelun tärkeydestä osana työntekijöiden huomiointia. Edellä mainitut asiat ovat kuitenkin sovellettavissa myös vapaaehtoistoimijoiden huomiointiin, jonka vuoksi haluan nostaa nämä asiat esiin tässä yhteydessä. Hakonen ym. (2014, 233, 243–245) kertovat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksilla kuvattavan sellaisia keinoja tai prosesseja, jotka auttavat yksilöä vaikuttamaan omaa työtä koskeviin asioihin sekä sitä, kuinka hyvät mahdollisuudet yksilöllä on vaikuttaa omaan työhönsä, käyttämiinsä työmenetelmiin, työtahtiinsa sekä muihin työhön liittyviin seikkoihin. Useiden tutkimusten mukaan nämä mahdollisuudet voivat parhaimmillaan lisätä tuottavuutta, työtyytyväisyyttä, työntekijöiden sitoutumista ja lopputuloksen laatua työpaikalla.

Hakonen ym. myös toteavat, että arvostavan ja oikeudenmukaisen kohtelun on todettu parantavan niin yksilön hyvinvointia kuin myös tämän työssä suoriutumista. Työelämän laadun kannalta työyhteisön jäsenten on siis tärkeää kohdella toisiaan kunnioittavasti ja arvostaa toisten työpanosta. Organisaation sisällä arvostus on usein nähtävissä henkilökunnan haluna tehdä yhteistyötä, kuunnella, rohkaista ja hyväksyä erilaiset ihmiset sekä heidän kokemustustensa. Arvostuksen tuloksena voi parhaimmillaan olla tehokas ja aikaansaava tiimi, jossa on mukava työskennellä ja jonka hyvä henki näkyy myös asiakkaiden saamassa hyvässä palvelussa.

4.6 Organisaatiolta saatava tuki

Vapaaehtoisten ohjaus ja heidän tukemisensa on tärkeä osa vapaaehtoistoiminnan johtamista ja vapaaehtoisten kanssa työskentelyä. Vapaaehtoisia usein kannustetaan ottamaan yhteyttä toiminnan järjestäjään, mikäli tällä herää kysymyksiä tai tehtävässä ilmaantuu ongelmia. (Laimio & Välimäki 2011, 34.) Tuen saaminen jää siis useimmiten vapaaehtoisen oman aktiivisuuden varaan. Tuen hakeminen ei kuitenkaan aina ole helppoa ja tuen hakemisen kynnystä voivat lisätä esimerkiksi valtasuhteet vapaaehtoisen ja tämän ohjaajan välillä. Lisäksi esimerkiksi läheisyyden aste sekä ohjaajan ja vapaaehtoisen keskinäinen riippuvuus vaikuttavat saadun tuen laatuun ja siihen, kuinka vapaaehtoinen tulkitsee saamaansa tukea. (Kaukinen 2015, 51–52.) Pessi ja Oravasaari (2010, 178) esittelevät teoksessaan Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä kannustavan ohjauksen mallin, jossa on nimensä mukaisesti kyse kannustavasta ohjauksesta. Kannustavan ohjauksen mukaisella kohtaamisella on keskeinen merkitys vapaaehtoistoimijoiden sitoutumisessa, eikä sen toteuttamiseksi tarvita ylimääräisiä resursseja tai koulutuksia. Tämän mallin keskeisiä kulmakiviä vapaaehtoisten ohjauksessa ovat kiinnostuksen osoittaminen vapaaehtoisen jaksamista, kiinnostuksen kohteita ja tämän ideoita kohtaan sekä aito ja läsnä oleva kohtaaminen. Lisäksi mallissa korostetaan toiminnan arvostamista, vapaaehtoisten kiittämistä sanoin ja teoin, heidän erityisyytensä korostamista ja sen osoittamista sekä vapaaehtoisen muutostarpeiden, kuten elämänkaaren eri vaiheiden huomioimista.

Organisaatio voi osoittaa tukensa vapaaehtoisille myös muilla tavoin, kuten järjestämällä heille työnohjausta. Työnohjauksena voidaan pitää toistuvaa toimintaa, jonka tavoitteena on vapaaehtoisten ammatillinen kasvu, työssä selviytyminen ja työn tai organisaation kehittäminen. (Laimio & Välimäki 2011, 37.) Vapaaehtoistoiminnan työnohjaus koostuu erilaisten kysymysten, kokemusten, tunteiden ja mielikuvien tutkimisesta sekä jäsentämisestä yhdessä koulutetun työnohjaajan kanssa. Tapaamisten puheenaiheet voivat liittyä esimerkiksi omaan vapaaehtoisen rooliin, tukityöhön tai järjestöön liittyviin asioihin. Työnohjaus antaa vapaaehtoisille mahdollisuuden hyödyntää kokemuksiaan ja tuoda heidän ajatuksiaan esille. Se myös haastaa vapaaehtoisen kehittämään toimintaansa ja ohjaa ryhmää oppimaan uutta. Työnohjauksen avulla vapaaehtoisen on myös mahdollista tarkastella omaa toimintaansa ohjaavia arvoja, asenteita ja näkemyksiä sekä verrata niitä yhdistyksen toimintaa ohjaaviin periaatteisiin. (Porkka 2009, 119.) Pessi ja Oravasaari ovat vuonna 2010 tutkineet, mitä tukea järjestöt tarjoavat vapaaehtoisilleen. Tutkimuksesta käy ilmi, että lähes kolmanneksessa järjestöistä (29,6%) järjestetään henkilökohtaista työnohjausta vapaaehtoisille. (Pessi & Oravasaari 2010, 106.) Laimion ja Välimäen (2011, 37–38) mukaan tästä huolimatta on kuitenkin tyypillistä, että järjestöillä ei ole osoittaa vapaaehtoisten työnohjaukseen riittävästi voimavaroja, vaan työnohjaukseksi voidaan kutsua esimerkiksi tilaisuutta soittaa projektityöntekijälle tai toiminnanjohtajalle.

Hyvä työnohjaus perustuu selkeisiin yhteisiin toimintaperiaatteisiin ja tavoitteisiin ja ohjaajan, ohjattavan sekä muiden ohjattavien keskinäiseen turvalliseen ja läheiseen vuorovaikutukseen. Hyvä työnohjaus on myös hyvin organisoitua. Tärkeää työnohjauksessa on myös huomioda, että ohjaus on avointa, antaa vapautta ja tilaa ohjattaville, auttaa ohjattavaa kehittymään, ajattelemaan ja tutkimaan sekä löytämään itse ratkaisuja ongelmiin. Lisäksi hyvä ohjaus on yksilöllistä, persoonallista ja yksilöiden tarpeet huomioon ottavaa sekä tuo ohjattavalle tunteen siitä, että hänen itseyttänsä on kasvanut ja hän on saanut neuvoja ja ohjeita niitä tarvitessaan. (Porkka 2009, 173.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkin opinnäytetyössäni vapaaehtoistoiminnan organisointia ja sen johtamista sekä vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Päädyin tämän menetelmän valintaan sillä perusteella, että kvalitatiivinen tutkimus pyrkii kontekstuaalisuuteen, tulkintaan sekä toimijoiden näkökulman ymmärtämiseen, kun taas kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistettävyyteen, ennustettavuuteen ja kausaaliselityksiin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 22).

Tässä luvussa käsittelen kvalitatiivista tutkimusta tutkimusmenetelmänä sekä tämän tutkimuksen toteuttamista. Avaan luvussa tarkemmin tutkimusprosessin kulkua teemahaastattelun rungon laatimisesta tutkimustulosten analysointiin. Lisäksi käsitelen luvun lopussa tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivinen tutkimus ei ole vain yhdenlainen tapa tutkia, vaan se sisältää useita erilaisia traditioita, lähestymistapoja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen ja tämän elämän tutkimiseksi (Eskola & Suoranta 1999, 15–16, 161; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 162–166). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan pyrki- myksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja tutkimusaiheesta. Tämän vuoksi tut- kimuksen lähtökohtana on aineiston yksityiskohtainen ja monitahoinen tarkastelu. (Hirsjärvi ym. 2016, 164.) Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole pyrkiä ti- lastollisiin yleistyksiin, vaan tutkimuksessa voidaan pyrkiä muun muassa kuvaaa- maan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään jotakin tiettyä toimintaa tai anta- maan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle (Tuomi & Sarajärvi 2009, 85).

5.2 Tutkimusaineiston keruu

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistoa kerätessä suositaan ihmisen oman kokemuk- sen ja mielipiteiden kuulemista. Tutkimuksessa suositaan sellaisia metodeja, joissa tutkittavien oma ääni ja erilaiset näkökulmat pääsevät esille. (Hirsjärvi ym. 2016,

164.) Yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, havainnointi, kysely ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto, joita voidaan käyttää joko vaihtoehtoisesti, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä tutkimusongelman ja tutkimusresurssien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71).

Päädyin käyttämään opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmänä haastattelua, sillä haastattelijan ollessa suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, on hänellä mahdollisuus suunnata tiedonhankintaa haluamaansa suuntaan haastattelun aikana (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34). Haastattelijan on mahdollista toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä ja selventää ilmausten sanamuotoa tarpeen vaatiessa, toisin kuin määrällisen tutkimuksen toteuttajan. Haastattelun aikana haastattelijan on myös mahdollista havainnoida haastateltavan kehonkieltä, joka voi olla avuksi tämän verbaalisten vastausten tulkitsemisessa. Haastattelussa tärkeintä on saada mahdollisimman kattavasti tietoa halutusta asiasta, jolloin on perusteltua antaa haastatteluteemat tai kysymykset haastateltavalle jo etukäteen tarkasteltavaksi ja mietittäväksi. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi haastatteluista ja niiden ajankohdasta sopimisen yhteydessä. Tiedonantajat myöskään harvoin kieltäytyvät haastattelusta tai kieltävät aineiston käytön tutkimusaineistona, sillä haastatteluluvasta on sovittu aikaisemmin henkilökohtaisesti. Haastattelun eduksi voidaan myös määrittellä vapaus valita sellaisia haastateltavia, joilla on tutkittavasta asiasta kokemusta tai tietoa mahdollisimman paljon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73–74, 81, 85–86.)

5.2.1 Haastattelutyypinä teemahaastattelu

Hirsjärven ym. (2016, 208) mukaan tutkimushaastattelua on kirjallisuudessa jaoteltu moniin ryhmiin vaihtelevin nimikkein. He päätyivät teoksessaan jakamaan haastattelutyypit strukturoituun haastatteluun eli lomakehaastatteluun, teemahaastatteluun ja avoimeen haastatteluun. Eri haastattelutyypeistä päädyin valitsemaan omaan opinnäytetyöhöni teemahaastattelun, jossa yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelussa edetään teemoittain. Tämä tekee haastattelusta vapaamuotoisempaa ja rennompaa sekä antaa haastateltavalle paremman mahdollisuuden saada äänensä kuuluviin. Teemahaastattelussa myös huomioidaan ihmisten omien tulkintojen tärkeys sekä heidän asioille antamansa merkitykset. Teemahaastattelu ei ole

täysin vapaamuotoinen, kuten syvähaastattelu, mutta siltä myös puuttuu strukturoidulle lomakehaastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Teemahaastattelu on kuitenkin lähempänä strukturoimatonta kuin strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelu voidaanakin luokitella puolistrukturoiduksi menetelmäksi, sillä haastattelussa käsiteltävät teemat ovat kaikille haastateltaville samat. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 48.)

Teemahaastattelu perustuu siihen, että haastattelija tietää haastateltavien kokeneen saman asian tai olleen samassa tilanteessa muiden haastateltavien kanssa. Teemahaastattelulle on myös ominaista, että tutkija on etukäteen perehtynyt tutkittavaan ilmiöön ja sen oletettavasti tutkimuksen kannalta tärkeisiin osiin, rakenteisiin ja prosesseihin, joiden perusteella tutkijalla herää oletuksia tutkittavien asioiden syyseuraussuhteista. Muita teemahaastattelun ominaispiirteitä ovat haastattelurungon kehittäminen sekä haastattelun suuntaaminen tutkittavan henkilön subjektiivisiin kokemuksiin tilanteista, jotka tutkija on ennalta analysoinut. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.)

5.2.2 Teemahaastattelun toteutus

Teemahaastattelun toteutuksen aloitin laatimalla teemahaastattelun rungon (Liite 2). Runko rakentui kirjallisuuden, omien pohdintojen sekä Järjestötalon silloisen järjestöpäällikön kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Haastattelussa käsiteltävien teemojen ollessa selvillä aloin miettimään potentiaalisia haastateltavia yhteistyössä silloisen järjestöpäällikön kanssa. Tätä kautta myös sain haastateltavin yhteystiedot tai neuvoja siitä, mistä voisin yhteystiedot löytää. Soitin jokaiselle haastateltavalle ja kerroin lyhyesti opinnäytetyöstä ja sen tarkoituksesta. Jokainen haastateltavaksi pyydetty henkilö suostui haastatteluun, jonka jälkeen lähetin heille sähköpostitse lisätietoa opinnäytetyöstä ja haastattelusta saatekirjeen muodossa (Liite 1). Laadin haastatteluista myös sopimuksen, joka allekirjoitettiin jokaisen haastateltavan kanssa ennen haastattelua. Sopimusta laadittiin kaksi kappaletta, joista toinen jäi haastateltavalle itselleen (Liite 3). Haastattelut toteutettiin toukokuun 2017 aikana, mikä tarkoitti käytännössä noin kahta haastattelua viikossa. Toteutin kaikki haastattelut Järjestötalon olohuoneessa haastateltaville sopivina ajankohtina. Sopivat

haastatteluajat löytyivät melko helposti, muutamia yllättäviä muutoksia lukuun ottamatta. Haastattelun mahdollisia keskeytyksiä pyrin ehkäisemään varaamalla tilan etukäteen yksinomaan haastattelun toteutusta varten. Pääosin haastattelut sujuivat häiriöttä, mutta kaksi haastattelua keskeytyivät ulkopuolisen henkilön keskeytykseen ja yksi haastattelu keskeytyi haastateltavalle soitetun puhelun myötä. Keskeytykset eivät kuitenkaan vaikuttaneet olevan haitaksi, vaan keskustelua oli luonteva jatkaa keskeytyksen jälkeen.

Haastatteluita tehdessäni minulla oli mukana lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, mutta muuten keskustelu sai edetä haastattelutilanteessa melko vapaasti. Tästä huolimatta haastattelut etenivät pääasiassa teemahaastattelun rungon mukaisesti ja haastateltavat kertoivat teemoista varsin monipuolisesti. Esittämäni lisäkysymykset toivat vielä entisestään monipuolisuutta ja syvyyttä käsiteltäviin teemoihin. Pyrin ohjaamaan haastattelujen kulkua siten, että pysyisimme mahdollisimman hyvin aiheessa. Ensimmäisen haastattelun jälkeen huomasin tarkemman haastattelun kulun rajauksen olevan tarpeen ja seuraavissa haastatteluissa kiinnitin tähän enemmän huomiota. Tämä helpotti huomattavasti seuraavien haastattelujen litteointia ja lyhensi haastatteluihin kulunutta aikaa. Haastattelujen kestot vaihtelivat 35 minuutista 100 minuuttiin. Haastatteluissa keräsin aineistoa koskien vapaaehtoisten kokemuksia vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta sekä vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä. Kerätyn aineiston tavoitteena oli tuoda ilmi niitä asioita vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja johtamisesta, jotka kaipaavat muutosta ja mitkä asiat ovat hyvin sekä kuinka tunnettua ja näkyvää vapaaehtoistoiminta on Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä.

Tutkimusprosessi sujui mielestäni pääosin hyvin, pieniä ongelmia lukuun ottamatta. Haastateltavat osasivat hyvin vastata kysymyksiin ja uskalsivat tuoda avoimesti esiin niin vapaaehtoistoimintaan liittyviä vahvuuksia kuin heikkouksiakin. Jälkikäteen aineistosta oli kuitenkin havaittavissa, että kaikkia kysymyksiä ei oltu välttämättä ymmärretty oikein. Esimerkiksi työnohjauksen käsite ei vaikuttanut olevan kaikille täysin selkeä. Prosessia hidastivat myös jo edellisessä kappaleessa mainitsemani haastatteluiden keskeytykset sekä yllättävät haastatteluajankohtien siirtämiset. Nämä eivät kuitenkaan olleet haitaksi tutkimukselle. Haastattelujen toteutus myös muuttui helpommaksi sitä myötä, mitä enemmän niitä teki. Ensimmäisen

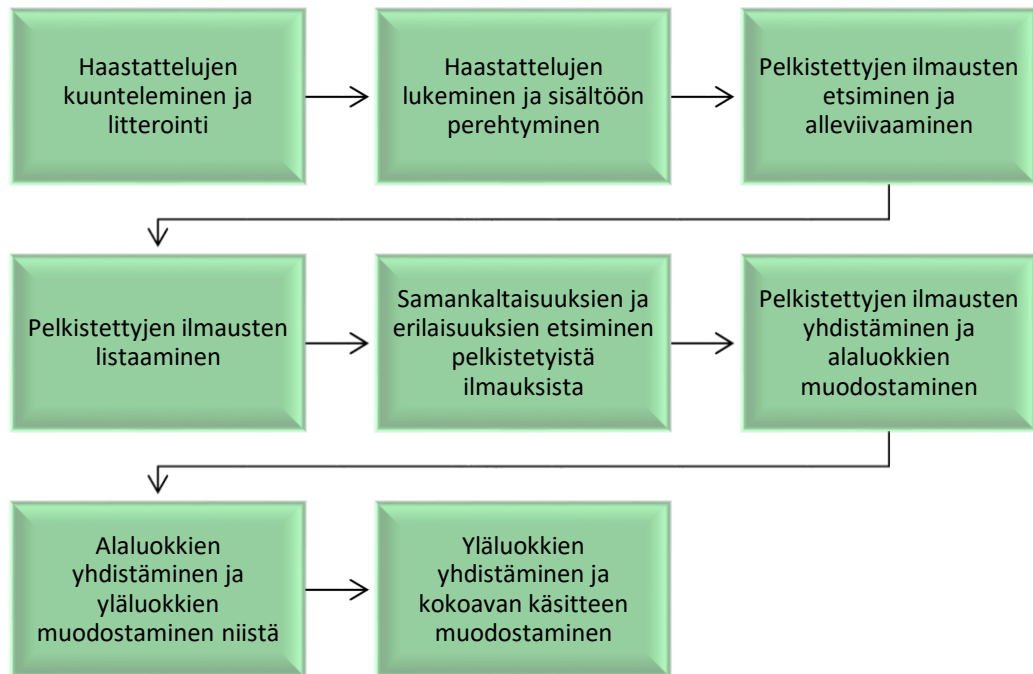
haastattelun jälkeen esimerkiksi haastattelun ohjaamisen ja rajaamisen tärkeys korostuivat ja aloin kiinnittämään seuraavissa haastatteluissa niihin enemmän huomiota.

5.3 Aineiston purku ja sisällönanalyysi

Aineiston tallennettuaan on tutkijalla kaksi vaihtoehtoa, hän voi joko tehdä päätelmiä suoraan tallennetusta aineistosta kirjoittamatta sitä tekstiksi tai kirjoittaa aineisto tekstiksi eli litteroida se. Litterointi voidaan tehdä joko kaikesta kerätystä aineistosta tai valikoiden esimerkiksi teemojen mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 138.) Tämän opinnäytetyön aineiston purkamisessa käytin litterointia.

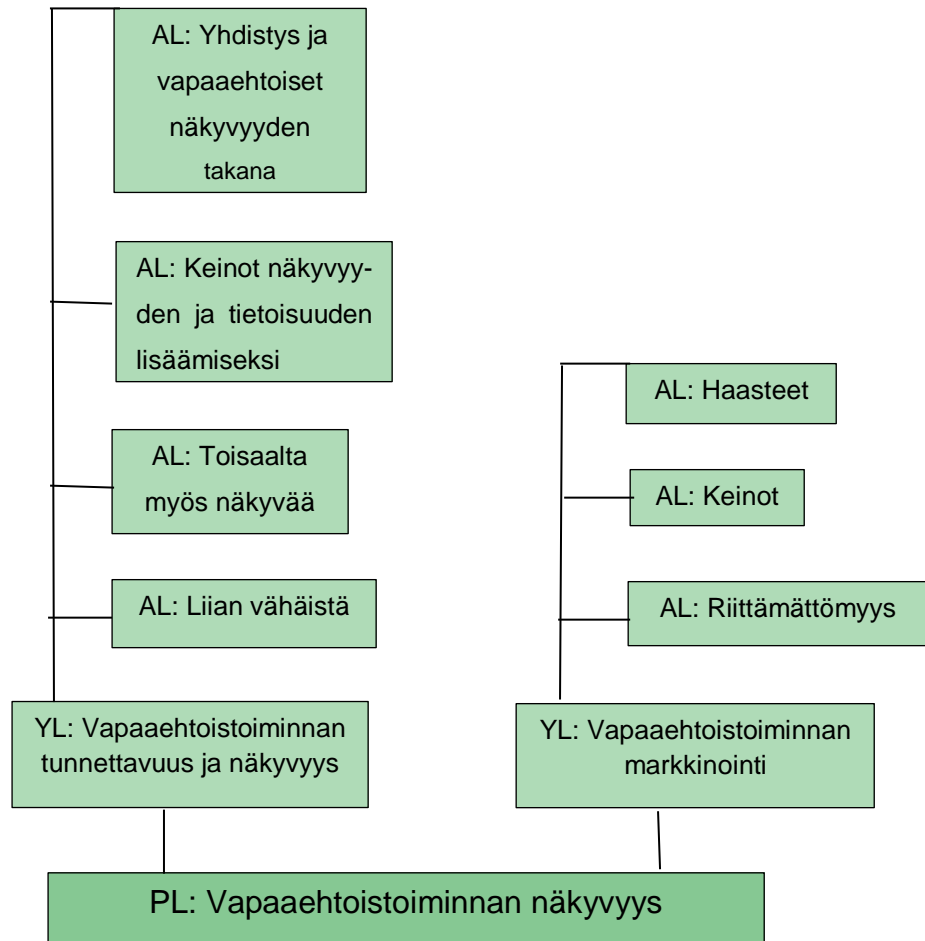
Haastattelun tuloksena on tyypillisesti laaja aineisto, jota voidaan lähestyä usein eri tavoin. Aineiston keruu, siihen tutustuminen ja alustavien analyysien muodostaminen on hyvä aloittaa samanaikaisesti ja mahdollisimman varhain, sillä kynnys siirtyä aineistonkeruuvaiheesta analyysin tekemiseen saattaa olla joskus korkea. (Ruusu-vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 11–12.) Opinnäytetyön tulosten analysoinnissa käytin apuna sisällönanalyysia, jonka avulla pyrin järjestämään aineiston tiiviiseen ja selkeään muotoon kuitenkin kadottamatta sen sisältämää informaatiota (Ks. Tuomi ja Sarajärvi 2009, 108).

Sisällönanalyysissa tutkimuksen aineistoa voidaan käsitellä luokittelun, teemoittelun tai tyypittelyn avulla. Valintaan vaikuttaa se, miten aineistoa halutaan järjestellä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.) Opinnäytetyöni sisällönanalyysissä päädyin käyttämään apunani teemoittelua. Tuomen ja Sarajärven (2009, 93) mukaan teemoittelussa on kyse aineiston pilkkomista ja sen ryhmittelystä aineistossa esiin tulleiden aihepiirien mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että haastateltavien kertomat asiat pelkistetään ja asetetaan esimerkiksi taulukossa muiden samaa teemaa käsittelevien näkemysten alle. Tarkoituksena on siis etsiä aineistosta samaa teemaa koskevia näkemyksiä ja koota ne yhteen. Kuviossa 4 havainnoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemistä.



Kuvio 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109).

Omaa opinnäytetyötäni varten laadin ennen tutkimustulosten kirjoittamista taulukon, josta käyvät ilmi teemojen mukaan muodostamani pääluokat, yläluokat ja alaluokat sekä aineistosta poimimani pelkistetyt ilmaukset (Liite 4). Analyysin yläluokat määntyivät pääosin haastattelun rungon myötä, mutta tarkentuivat analyysin edetessä. Teemahaastattelurungon teemat toimivat siis eräänlaisena aineistolähtöisen sisällönanalyysin lähtökohtana. Etenin analyysissä etsien seuraavaksi haastateltavien kommentteista samankaltaisuuksia ja muodostin samaa asiaa koskeville vastauksille kokoavan ilmaisun. Näistä muodostuivat analyysin alaluokat. Pääluokat muodostuivat pohtiessani, mihin suurempaan kokonaisuuteen muodostamani ylä- ja alaluokat voitaisiin yhdistää. Havainnollistan aineistolähtöisen teemoittelun etenemistä opinnäytetyössäni kuviossa 5 käyttäen esimerkkinä pääluokan Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys muodostumista.



Kuvio 5. Aineistolähtöisen luokittelun havainnollistaminen.

5.4 Luotettavuus ja eettisyys

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta erilaisin mittaus- ja tutkimustavoin. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata sen reliäbeliuden ja validiuden näkökulmista. Tutkimuksen reliäbelius määritellään tutkimustulosten toistettavuuden mukaan, tutkimusta voidaan esimerkiksi pitää reliäbelina jos kaksi tutkijaa päätyvät samaan tulokseen tai jos toisella samaan henkilöön kohdistuvalla tutkimuskerralla saadaan sama tulos. Validiudella puolestaan tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä oli alun perin tarkoituskin mitata. Tutkimuksen validiutta on mahdollista tarkentaa käyttämällä tutkimuksessa useita eri tutkimusmenetelmiä. Laadullisen aineiston luotettavuutta on mahdollista lisätä myös tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisen eri vaiheista. Tällä tarkoitetaan muun muassa haastattelun olosuhteista, niihin käytetystä

ajasta, virhetulkinnoista ja mahdollisista häiriötekijöistä kertomista tutkimusraportissa. Tutkimuksen luotettavuutta lisätäkseen tutkijan on myös järkevää kertoa, mihin hänen tulkintansa perustuvat. Tässä apuna voidaan käyttää suoria lainauksia haastatteluaineistosta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226–228.)

Pyrin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta opinnäytetyössäni tuomalla haastattelutilanteiden olosuhteet mahdollisimman hyvin ilmi. Tarkemmin olosuhteista ja haastatteluprosessista olen kertonut tämän opinnäytetyön luvussa 6.2.2 teemahaastattelun toteutus. Keräämästäni aineistosta olen liittänyt tutkimustuloksiin suoria lainauksia todentamaan aineistosta tekemääni tulkintaa sekä lisäämään tutkimuksen luotettavuutta. Nämä suorat lainaukset olen erottanut muusta tekstistä sisentämällä ne. Olen käyttänyt lainauksissa merkintää (- -), mikäli olen päättänyt jättämään joitain kohtia pois lauseesta niiden epäolennaisuuden vuoksi kyseisessä asiayhteydessä. Olen käyttänyt samaa merkintää myös tilanteissa, joissa haastateltavien anonyymiyden varmistamisen vuoksi on ollut tarpeellista poistaa tiettyjä kohtia tekstistä.

Tutkimusetiikka voidaan määritellä tutkijoiden ammattietiikaksi, joka pitää sisällään eettiset periaatteet, normit, arvot ja hyveet, jotka tutkijan olisi tärkeää pitää mielessä tutkimusta tehdessään. Eettisten periaatteiden tunteminen ja niiden huomioiminen on oleellinen osa tutkimuksen tekoa ja niiden noudattaminen on jokaisen tutkijan omalla vastuulla. Hyvä ja uskottava tutkimus perustuu hyvään tieteelliseen käytäntöön, jota on tärkeää noudattaa tutkimusta tehdessä. (Kuula 2006, 21, 23, 34.) Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaakseen on tutkijan muistettava noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, suunnitella, toteuttaa ja raportoida tutkimus yksityiskohtaisesti ja soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkija voi osoittaa hyvää tieteellistä käytäntöä myös olemalla avoin tutkimusten tuloksia julkaistaessa, huomioimalla muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisesti, ilmoittamalla merkitykselliset sidonnaisuudet ja rahoituslähteet tutkimusten tuloksia julkaistaessa sekä toteuttamalla hyvää hallintokäytäntöä ja henkilöstö- ja taloushallintoa. Tutkijan ei tule myöskään unohtaa tutkimusryhmän jäsenten asemaa, oikeuksia, vastuita ja velvollisuuksia. Lisäksi tutkijan on muistettava kirjata ja määritellä tutkimustulosten omistajuutta ja aineistojen säilyttämistä koskevat kysymykset ennen tutkimuksen aloittamista. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002, 3.)

Tutkimuksen eettisyyttä pohdittaessa on tärkeä kiinnittää huomiota ihmisarvon kunnioittamista ilmentäviin normeihin, jotka toimivat tutkimuseettisten normien lähtökohtana. Nämä normit koostuvat ihmisten itsemääräämisoikeuden kunnioittamisesta, henkisen ja fyysisen vahingoittamisen välttämisestä sekä ihmisen yksityisyyden kunnioittamisesta ja suojelemisesta. (Kuula 2006, 60–64.) Opinnäytetyön prosessissa kunnioitin osallistujien itsemääräämisoikeutta antamalla haastateltaville heti aluksi tarpeeksi tietoa tutkimuksesta puhelimitse sekä saatekirjeen muodossa, jonka pohjalta he saivat päättää tutkimukseen osallistumisesta. Tutkimukseen osallistuvia henkilöitä ei painostettu osallistumaan tutkimukseen, vaan osallistuminen oli täysin heidän oma päätöksensä. Tutkimukseen osallistuneilla henkilöillä oli myös mahdollisuus keskeyttää haastattelu tai jättää vastaamatta kysymykseen niin halutessaan. Henkistä ja fyysistä vahingoittamista puolestaan pyrin välttämään huolehtimalla siitä, etteivät tutkittavilta saadut tiedot joutuneet väärin käsiin. Osoitin myös tutkittaville vuorovaikutustilanteessa heidän ansaitsemaansa kunnioitusta, enkä kyseenalaistanut heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Tämä auttoi myös luomaan luottamusta välillemme. Kiinnitin tutkimuksessa huomiota myös tutkittavien yksityisyyteen antamalla tutkittavien päättää, mikäli he eivät halunneet jotakin heidän kertomaansa mainittavan opinnäytetyössä. Koska jokainen haastattelu äänitettiin ja tämän jälkeen litteroitiin, huolehdin äänitteiden tuhoamisesta ennen lainaamani nauhurin palautusta. Litteroidut aineistot puolestaan tuhotaan opinnäytetyön valmistumisen myötä. Olen myös huolehtinut siitä, että tutkittavat eivät ole tunnistettavissa valmiista opinnäytetyöstä. (Ks. Kuula 2006, 60-64.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

Vapaaehtoistoiminnan organisointi sisältää resursoinnin suunnittelua ja varmistamista, osaamistarpeiden määrittelyä ja niiden kartoitusta sekä työn arviointia ja kehittämistä. Vapaaehtoistoiminnan hyvä organisointi sisältää myös strategian, joka muodostuu vapaaehtoistoiminnan arvojen, asenteiden, toimintaympäristön, strategian sekä toimintatapojen määrittelystä. Tärkeä osa vapaaehtoistoiminnan organisointia on myös sen johtaminen. (Häyrinen 2015, 45.) Vapaaehtoistoiminnan johtaminen luo vapaaehtoisille mahdollisuudet toimia ja tavoitella yhteisön tai yhdistyksen päämääriä. Tämä tarkoittaa vapaaehtoistoiminnan ja sen tavoitteiden suunnittelua, vapaaehtoisten innostamista ja motivoimista sekä vapaaehtoistoiminnan koordinoitua yhdistyksen arjessa. (Kuuluvainen 2015, 9.)

Opinnäytetyössä on aikaisemmin käytetty yhdistyksistä, säätiöistä ja konserneista yleisnimitystä järjestö. Tutkimustulosten kohdalla päädyin kuitenkin käyttämään Järjestötalon jäsenjärjestöistä nimitystä yhdistys, sillä haastattelujen yhteydessä totesin kaikkien haastateltavien puhuvan yhdistyksistä. Tässä luvussa esittelen tutkimustuloksia kokonaisuudessaan.

6.1 Vapaaehtoiset ja taustatiedot

Haastattelin opinnäytetyötäni varten yhteensä kahdeksaa vapaaehtoista. Suurin osa heistä oli eläke-ikäisiä, mutta joukkoon mahtui myös muutama työikäinen. Haastateltavat erosivat ammatillisen taustansa puolesta paljon toisistaan, joukkoon mahtui muun muassa lähihoitajia, suurtaloustaloustekijöitä ja parturi-kampaajia. Kaikki haastateltavat yhtä henkilöä lukuun ottamatta kuuluivat Järjestötalon tiloissa sijaitsevaan yhdistykseen. Jotkut haastateltavista myös tekivät vapaaehtoistyötä useampaan eri yhdistykseen, joista osa saattoi sijaita Järjestötalon ulkopuolella. Tämän vuoksi tutkimuksessa on edustettuna yhteensä yhdeksän yhdistystä. Yhtä henkilöä lukuun ottamatta haastateltavat olivat naisia.

Haastateltavien uran pituus vapaaehtoistoiminnassa vaihteli muutamasta kuukaudesta noin 24 vuoteen saakka. Monella heistä oli myös aikaisempaa kokemusta va-

paaehtoistoiminnasta ennen yhdistyksen vapaaehtoistoimintaan liittymistä. Haastatteluissa kävi ilmi, että vapaaehtoistyötä tehtiin enemmän yhdistyksille kuin Järjestötalolle. Järjestötalon hyväksi tehtävä vapaaehtoistyökin usein tapahtui yhdistyksen kautta. Vapaaehtoistoisten hoidettavina olevien tehtävien kirjo oli hyvin laaja. Vahvimmin aineistosta kuitenkin nousivat esiin tapahtumissa ja messuilla mukana oleminen ja niiden järjestäminen, kerhojen vetäminen, varainkeruu ja hallituksessa toimiminen. Lisäksi aineistossa mainittiin muun muassa kerhojen järjestämät retket, lippaan takana istuminen ja lehden painaminen.

6.2 Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys

Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys on tärkeää, sillä se mahdollistaa uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin ja toiminnan ylläpitämisen. Kysyin haastattelutilanteessa vapaaehtoisilta heidän näkemyksiään Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoiminnan näkyvyydestä. Tämän pääluokan yläluokiksi muodostuivat **tunnettavuus ja näkyvyys** sekä **markkinointi**. Tarkastelen ensin tarkemmin tunnettavuutta ja näkyvyyttä ja siirryn tämän jälkeen käsittelemään markkinointia.

Haastateltavat lähestyivät **tunnettavuuden ja näkyvyyden** teemaa useista eri näkökulmista. Haastateltavien kommenttien perusteella päädyin jakamaan tämän pääluokan neljään alaluokkaan; *liian näkymätöntä*, *toisaalta myös näkyvää*, *yhdistys ja vapaaehtoiset näkyvyyden takana* ja *keinot näkyvyyden ja tietoisuuden lisäämiseksi*. Lähes kaikki haastateltavat totesivat vapaaehtoistoiminnan olevan **liian näkymätöntä**. Vapaaehtoistoiminnan ei koeta näkyvän tarpeeksi, ainakaan Järjestötalon ja yhdistysten ulkopuolella. Osa haastateltavista mainitsi vapaaehtoistoiminnan olevan näkyvää yhdistyksen sisällä, mutta ei sen ulkopuolella. Muutama haastateltava myös kertoi vapaaehtoistoiminnan olevan ihmettelyn kohde. Kaikki ihmiset eivät ymmärrä, miksi työtä tehdään ilman työn tekijän saamaa taloudellista hyötyä. Haastateltavat myös kommentoivat, että näkyvyyttä tulisi lisätä ja siihen tulisi panostaa enemmän.

Pitäs joo, vähä useemmin olla niinku tämmösissä...tai kyllä tietysti aina yritetäänki olla näis minkälaisia tapahtumia ny millonki olis että, että sais niinku vähä rekrytoitua ihmisiä enemmän. - - nii että pitäis mun

mielestä saada enemmän, enemmän. Ja sit esimerkiksi lehtijuttuja tämmösiä, tämmösiä siitä kuinka kivaa se vapaaehtoistyö, mitä yhdessä on ja sillai yhdessä tekemistä ja kaikkee tämmöstä. (Haastateltava 8)

On se aina sen yhdistyksen sisällä. Mut en mä tiedä näkyykö se niinku ulkopuolelle sillai...että tietääkö ulkopuoliset mitää. (Haastateltava 5)

No jos ajattelee sillä lailla että esimerkiksi lehdissä ja sillai ni hyvin harvoin on mitää, mitää niiku juttuja Järjestötalosta tai sitten Järjestötalossa toimivista yhdistyksistä. Että siinä olis varmaa parantamisen varaa, monellakin lailla. - - pitäs niinku yhdistyksenä, yhdistyksenä sillon olla enempi niinku näkyvillä ja...Sanoisin et ei näy oikein hyvin tää vapaaehtoistyö. (Haastateltava 7)

Vaikka lähes kaikki haastateltavat pitivät vapaaehtoistoimintaa liian näkymättömänä, yksi haastateltava kommentoi vapaaehtoistoiminnan olevan **omalla tavallaan myös näkyvää**. Hän kertoi, että tapahtumista ja kokoontumisista ilmoitetaan lehdissä ja pyritään tuomaan tällä tavoin toiminnalle näkyvyyttä. Aineistosta löytyi tähän asiaan kuitenkin myös eroavia mielipiteitä ja muutama muu haastateltava koki näkävyyden olevan vähäistä myös lehdissä.

No kyllä se sillä tavalla on näkyvää että, että tuota...kyllä me tuodaan julki sitte näitä, näitä meidän tapahtumia sitte että... ja ja ilmotellaa lehdissä aina, että koska me kokoonnutaan ja...Että kyllä se sillä tavalla lehden palstalla näkyvää sitte on että... (Haastateltava 4)

Haastateltavat toivat kommenteissaan esiin myös **vapaaehtoisten roolin osana toiminnan näkyvyyttä**. Tätä kuvasivat muun muassa kommentit siitä, kuinka vapaaehtoistoiminta on näkyvää yhdistyksen ja Järjestötalon sisällä, mutta ei talon ja yhdistyksen ulkopuolella. Yksi haastateltavista myös kuvasi, kuinka näkyvyys on kiinni myös yhdistyksen omasta aktiivisuudesta. Lisäksi haastatteluissa tuli ilmi näkökulma siitä, että tehokkuus ja into toiminnan ylläpitämiseen häviää, kun yhdistystä on pyörittänyt samat ihmiset liian kauan. Toiminta kaipasi uusia toimijoita, joilla on uusia ideoita ja jaksamista niiden toteuttamiseksi.

- - Mutta varmaan se on omasta aktiivisuudesta kiinni. - - Se aktiivisuus yhdistyksessä on se asia millä sitä saisi enempi näkyviin että... että tuota jos siinä on, sanotaan nyt että on 10 vuotta tai 15 vuotta samat ihmiset pyörittäny yhdistystä ni jotenki se niinku tehokkuus vaan häviää. (Haastateltava 7)

Haastateltavat nimesivät useita **keinoja, joilla vapaaehtoistoiminnan näkyvyyttä ja tietoisuutta olisi mahdollista lisätä**. Useamman haastateltavan mukaan mahdollisuuksia näkyvyyden parantamiseksi löytyy, mutta vaikka ideoita näkyvyyden lisäämiseksi olisikin, eivät aina yhdistyksen tai vapaaehtoisten voimavarat ja resurssit riitä niiden toteuttamiseksi. Monet haastateltavat olivat sitä mieltä, että tarvittaisiin enemmän tapahtumia, tempauksia ja yhdistysten esittäytymistä. Osa heistä myös mainitsi, että niiden tulisi tapahtua mieluiten yhteisvoimin, jolloin näkyvyyttä saisi enemmän. Myös lehtikirjoituksia kaivattiin lisää ja tiedotusta siitä, kuinka kivaa vapaaehtoistyö on. Lisäksi yksi kommentti liittyi yhdistysten ja sairaalan tekemään yhteistyöhön. Yhteistyötä toivottiin näiden välille lisää, jotta ihmiset löytäisivät helpommin yhdistykseen ja sitä kautta halutessaan myös vapaaehtoistoimintaan. Yksi haastateltavista oli myös sitä mieltä, että kynnys tutustua yhdistyksen toimintaan ja vapaaehtoistoimintaan julkisella paikalla on pienempi, joten julkisella paikalla esittäytymiseen olisi hyvä panostaa.

No ehkä enemmän nuota tempauksia ja tapahtumia, yhteisvoimin. Että se tulis konkreettisesti eteen että voi hyvänen aika, että nuo kaikki tekee, tekee niinku sitä. Ja tavallaan niinku talona mennä sinne ja eri yhdistykset sieltä mukahan ja... Näkis tavallaan sen kokonaisuuden, että siis yks talo kätkee jo sisälleen nuon paljon. Että, että mitä muuta? (Haastateltava 1)

Monta kertaa joskus ajatellu sitäki, että ku esimerkiksi teatterilla on jotaki tälläsiä joulun markkinahetkiä tai jokku, jotku järjestää teatterille firmat jotaki tilaisuuksia. Miks me ei voitais järjestää, et sit olis joku pieni näyttös meidän... Kyllä ne varmaa näyttelis jonku hupaisan, jonku semmoisen leikkisän jutun, näin pienen pätkän. Ja siihen päälle me oltas sitte aulas esittäytymäs tai ennen sitä. (Haastateltava 2)

Otin haastatteluissa puheeksi myös vapaaehtoistoiminnan **markkinoinnin**. Muodostin haastateltavien kommenttien perusteella kolme alaluokkaa; *riittämättömyys, haasteet ja keinot*. Muutamat haastateltavat kokivat markkinoinnin olevan **riittämättömyyttä**. Tätä kuvastivat myös useat kommentit, joissa haastateltavat kertoivat toiminnan kaipaavan lisää näkyvyyttä. Lisäksi tätä kuvasi yhden melko tuoreen vapaaehtoisen kommentti siitä, että hän ei ainakaan toistaiseksi ollut vielä erityisemmin törmännyt vapaaehtoistoiminnan markkinointiin. Markkinointia kuitenkin koettiin myös olevan jonkin verran, esimerkiksi erityisinä kansainvälisinä päivinä, kuten kansainvälisenä epilepsiapäivänä.

Mun mielestä pitäis ainaki täällä. Pitäs enemmän markkinoida et se, se ei oo... Ite mieki hakeuduin ja ite mie kattelin et mikä. (Haastateltava 3)

Harvoin sillen ku on esimerkiksi joku epilepsiapäivä, ni sillen varmaa markkinoidaan... (Haastateltava 5)

Haastateltavat toivat haastatteluissa esiin niitä **haasteita**, joihin he ovat törmänneet vapaaehtoistoiminnan markkinoinnissa. Yhdeksi haasteeksi koettiin suoramarkkinointi, jonka toteuttaminen on vaikeaa. Sairaalan henkilökunta voi esimerkiksi vain suositella yhdistyksiä, mutta he eivät voi salassapitovelvollisuutensa vuoksi antaa yhdistykselle asiakkaidensa yhteystietoja markkinointia varten. Haasteena koettiin myös se, ettei toimintaa välttämättä osata markkinoida oikein ja lähestymistavat mahdollisia uusia vapaaehtoisia kohtaan eivät aina ole toimivia. Haastateltavat myös mainitsivat, että vapaaehtoistoiminnan markkinoinnin sijaan markkinointi kohdistuu usein yhdistyksiin. Haasteena nähtiin myös se, ettei pientä yksittäistä yhdistystä esimerkiksi kaupassa välttämättä edes huomata.

No kato tässä on aina se probleema. Tiätsä esimerkiksi tuolta sairaalanmäeltä, niin jos sinne menee - - uus, ni ne ei saa sieltä... ne voi suositella, että liittyä meidän yhdistyksee, mutta me ei saada mitää tietoa sieltä että... niistä henkilöistä joilla tämä sairaus on. Ettei me voida sellasta suoramarkkinointia tehdä että. - - Että kun tämä, en tiedä mikä laki se on mutta joku laki estää, että näitä tietoja ei saa antaa. (Haastateltava 7)

No ehkä joskus tietysti varmaan niinku joillakuilla on sellane tapa/tyyli, että vähä liikaa yhtäkkiä ollaa ja ruvetaa vaatimaan tai jotaki tällästä että. (Haastateltava 2)

Haastateltavat kertoivat, **miten vapaaehtoistoimintaa markkinoidaan** tällä hetkellä ja miten sitä voitaisiin jatkossa markkinoida. Yhdistyksiä ja vapaaehtoistoimintaa haastateltavat kertoivat markkinoitavan erilaisissa tilaisuuksissa, tapahtumissa ja luennoilla, oppilaitoksissa, esitteitä jakamalla sekä lehdissä. Yksi haastateltavista myös mainitsi, että toimintaa tulisi jatkossa markkinoida kaikilla mahdollisilla tavoilla, esimerkiksi sosiaalisessa mediassa ja lehdissä.

No sille, sille pitäs saada niinku näkyvyyttä, että mahdollisimman paljon tunkee niinku sosiaaliseen mediaan, lehtiin, ihan mihin vaa saa jonku markkinaraon ni... (Haastateltava 6)

- - Ja tuota, tälläsiin tilaisuuksiin sitte. Jos tulee näitä jokka ei ole jäseniä ni tietenki me yritämme heidät jäseniksi saada. (Haastateltava 7)

6.3 Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen

Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen on tärkeä osa vapaaehtoistoiminnan organisoimista ja johtamista, sillä ensimmäiset kokemukset vapaaehtoistoiminnasta vaikuttavat vapaaehtoisen päätökseen siitä, jatkaako tämä mukana toiminnassa. Kysyin haastattelutilanteessa vapaaehtoisilta heidän kokemuksiaan vapaaehtoistoiminnan aloittamisesta. Tämä piti sisällään neljä yläluokkaa; **rekrytointi, vapaaehtoiseksi löytäminen ja liittyminen, perehdytys** sekä **koulutus vapaaehtoistoimintaan**. Ensimmäiseksi keskityn vapaaehtoistoiminnan rekrytoinnista ilmi tulleisiin asioihin.

Rekrytoinnista puhuessaan haastateltavat pohtivat yhtäältä vapaaehtoistyön *rekrytoinnin keinoja* ja toisaalta rekrytointiin liittyviä *pulmia ja heikkouksia*. **Rekrytoinnin keinojen** osalta haastatteluissa tuli esiin eri järjestöjen moninaiset tavat rekrytoida uusia jäseniä. Haastateltavat kertoivat rekrytointia toteutettavan useissa erilaisissa tapahtumissa sekä omien kontaktien ja tuttujen kautta. Lisäksi he mainitsivat rekrytointia toteutettavan arvontalomakkeiden yhteydessä olevien kysymysten

avulla. Myös yhdistyksen oman jäsenistön rekrytointi vapaaehtoistoimintaan mainittiin yhtenä rekrytointimuotona. Lisäksi vastauksissa tuli esiin näkökulma siitä, että suoraan kasvotusten kysyminen ei välttämättä ole toimivin rekrytoinnin keino, vaan esimerkiksi arvontalomaketta täyttäessään ihminen saa enemmän tilaa miettiä asiaa.

Kyllähän sillälailla nois tapahtumis rekrytoidaan, et haluaako mukaan johki paketointiin tai vaalikeräykseen, tai johti tämmöseen. Haetaan nimiä, tavallaan et mihkä voi tarvittaes olla yhteydes. Aika nihkeesti niitä tulee, mutta tulee. (Haastateltava 1)

Se on lähinnä niinku...vähä sillai tuttavan kauppaa, ettei sua kiinnostais..? (Haastateltava 6)

Tietysti meillä on erilaisia jäsentapaamisia, jäseniltoja, hoidonohjaustilaisuuksia tällääsiä, mihinkä sit yritetään saada sellasiaki jäseniä jotka ei täs vapaaehtoistyös oo ja...ja sitä kautta saada heitä mukaa. (Haastateltava 7)

Rekrytoinnin keinojen heikkouksia haastateltavat pohtivat siten, ettei rekrytointi välttämättä ole niin aktiivista kuin ennen. Rekrytoinnin nähtiin olevan toimivaa vain osittain. Yksi haastateltava ei ollut havainnut rekrytointia lainkaan. Joissain yhdistyksissä rekrytoinnin nähtiin kohdistuvan pikemminkin uusien yhdistysten jäsenten rekrytointiin uusien vapaaehtoisten rekrytoinnin sijaan.

- - tuossa takavuosina tuola terveyskeskuksessa on ollu jotaki päiviä missä yhdistykset on saanu esitellä ja on ollu tuola keskussairaalallaki. Mutta viime vuosina ei kyllä varmaa oo oltu mukana kovin paljon sellases toiminnas. (Haastateltava 7)

Mulle ei ainakaa oo tullu tietoon semmosta et olis. (Haastateltava 3)

No kyllä jäseniä aina yritetään, mutta tota mä en tiedä et nimenomaan vapaaehtosia... (Haastateltava 5)

Haastateltavat puhuivat myös **vapaaehtoiseksi löytämisen ja liittymisen prosesseista**. Tähän yläluokkaan tarkemmiksi alaluokkia kuvaaviksi näkökulmiksi muodostuivat *vapaaehtoistoiminnan löytämisen keinot, syyt lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan ja liittymisen prosessi*. **Vapaaehtoistoiminnan löytämisen keinojen** alaluokkaa kuvastivat vastauksissa jokaisen haastateltavan kertomus siitä, kuinka hän itse on löytänyt mukaan vapaaehtoistoimintaan. Haastateltavat olivat löytäneet toiminnan kaverin, puolison, työharjoittelun tai yhdistyksen kautta, oma-aloitteisesti lehtiä ja puhelinluetteloa selaamalla, kysyttäessä mukaan lähtemällä tai opinnäytetyön tiimoilta otetun yhteydenoton kautta. Vapaaehtoistoiminnan löytämisen taustalla saattoi olla myös useampi edellä mainituista keinoista.

No mua ei kukaan...kukaan tuota neuvonu vaa mä tuota sitte kattelin lehtiä ja kattelin puhelinluetteloo. (Haastateltava 3)

- - Ja ja sitten näitä tuttuja oli sitten, jotka ilmotti että tämmöstä täällä toimintaa on. (Haastateltava 4)

- - Ja tuota hän sano, että siel on aina uusinta tietoo ja uusinta materiaalia. Ja mä sitte otin yhteyttä tänne yhdistykseen ja läksin sitte sitä rataa. (Haastateltava 2)

Syyt lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan olivat moninaisia. Vastauksista nousi esiin tekemisen kaipuu, uusiin ihmisiin tutustumisen tarve sekä tarve lähteä hakemaan tietoa ja taitoa omaan sairauteen liittyen. Yksi vapaaehtoinen myös kuvaili vapaaehtoistoiminnan olleen itselle henkireikä, jonka avulla pääsi kotoa aikuisten ilmoille.

Tää on menny ehkä oman yhdistyksen kautta...ja se oma tarve lähteä hakemaan, hakemaan niinku tietoa, taitoa sairaudesta. Ja tietysti se imasi mut kyllä mukaan. (Haastateltava 1)

- - Mut sit mä aattelin et mun on joku saatava ku mä en tunne täältä ketään sillä tavalla muita ku sukulaiset, että mä halun jotain tehdä vielä...tai johonki liittyy, ni sen takii mä tuln ja liityin. (Haastateltava 3)

- - ja mä niiku ite halusin että mun pitää saada jotain muuta nyt ja jostain niitä ystäviä ja tämmösiä. (Haastateltava 3)

Yksittäinen haastateltava koki, että vapaaehtoistoimijuuteen **kasvaa ajan myötä** ja että vapaaehtoisuran alussa toimintaa ei edes ajatellut vapaaehtoistyönä. Hän toi myös esiin näkökulman siitä, että ihmisen on ennen vapaaehtoiseksi liittymistä mietittävä, koska hän on oikeasti valmis vapaaehtoistyöhön ja milloin itsellä on annettavaa myös muille.

Se vaatii semmosen pienen prosessin, ainaki näin ku itte sairastaa. Että pitää käydä tiettyjä asioita ittersä kans läpi ennen ku on valmis myöntämään koko asian edes ittellensä ja sitte tavallaan et okei, mä oon siinä yhdistykses ja sit tavallaan sitä miettiä sitte, että koska on nii valmis, että on jo annettavaa muille ja pystyy laittaa ittersä satasella likoon, likoon siihen. (Haastateltava 1)

Liittymisen helppoutta kuvasivat puolestaan kommentit, joissa haastateltavat kertoivat liittymisen olleen helppoa. Kukaan haastateltava ei ilmaissut liittymisessä olleen vaikeuksia tai sen olleen vaikeaa. Kirjallisia sopimuksiakaan ei kukaan haastateltavista maininnut tehneensä vapaaehtoistoinnasta yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Yksi haastateltava kertoi kirjoittaneensa sopimuksen vaitiolovelvollisuudesta aloittaessaan vapaaehtoistoinnin.

Sai vaan tulla (nauraa). Toivotettiin tervetulleeksi. (Haastateltava 6)

Ainut oli se että...sen mä oon pitäny iha luonnollisena, niinku sairaalasaki ite oon aikoinani ollu ni on pitäny allekirjoittaa vaitiolovelvollisuus. (Haastateltava 2)

Perehdytystä haastatteluissa käsiteltiin kahdesta eri näkökulmasta; yhdistyksen vapaaehtoistointaan perehdyttämisen ja Järjestötaloon sekä sen vapaaehtoistointaan perehdyttämisen näkökulmista. Lisäksi perehdytyksen vaikutusta vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen tarkasteltiin erikseen.

Yhdistyksen vapaaehtoistointaan perehdyttämisen yläluokka jakautui aineistoa tarkasteltaessa *perehdytyksen toteutukseen, perehdytyksen puutteeseen, ei välttämättömyyteen* sekä *omaan aktiivisuuteen*. **Perehdytyksen toteutusta** kuva-

sivat haastateltavien kommentit saamastaan perehdytyksestä yhdistyksissään. Perehdytystä haastateltavat olivat saaneet niin liiton, yhdistyksen palkatun henkilökunnan kuin myös ”vanhojen” vapaaehtoisten kautta. Muutama haastateltavista oli saanut henkilökohtaista perehdytystä toiselta henkilöltä ja yksi haastateltava kertoi perehtyneensä yhdistyksen toimintaan liiton perehdytyskansiota selaamalla sekä saaneensa edelliseltä yhdistyksen puheenjohtajalta perehdytystä puheenjohtajan tehtäviin. Perehdytyksestä kysyttäessä yksi haastateltava myös mainitsi mahdollisuuden osallistua järjestetyille kursseille. Yksi haastateltava puolestaan kertoi, että hän perehtyi toimintaan lähinnä keskustelemalla muiden vapaaehtoisten kanssa siitä, mitä yhdistyksessä on aikaisemmin tehty ja mitä hän haluaisi tehdä. Varsinaista perehdytystä hän ei kuitenkaan kokenut saaneensa. Yksi haastateltava myös kertoi saaneensa perehdytystä, mutta ei tämän tarkemmin kertonut millaista perehdytystä hän oli saanut.

Nojoo meillä oli sellanen tuota, ihan sellanen kansio. Se oli - - liiton tekemä kansio, mikä tuota...minkä sillo sai luettavaksi, mis oli sitte näitä yhdistykseen kuuluvia tehtäviä. Ja sitte tietysti edelline puheenjohtaja, silloin ku mä puheenjohtajaksi lähdin, ni edelline puheenjohtaja tietysti perehdytti että... (Haastateltava 7)

Ei hirveesti, enemmänki se on ollu semmosta keskustelua et mitä tääl on ennen tehty ja mitä sä haluat tehdä? (Haastateltava 6)

Kyllä tää oma, tää - - yhdistys, se on, se on ihan... sen, sen tuota oon, on perehdytetty ja aina on saanu oikeeta tietoo ja... oon. (Haastateltava 3)

Joissakin haastateltavien vastauksissa kävi ilmi **perehdytyksen puutteellisuus**. Noin puolet haastateltavista kertoivat, etteivät he ole saaneet lainkaan perehdytystä ja lisäksi yksi haastateltava mainitsi perehdytyksen olleen puutteellista. Lisäksi yksi useampaan yhdistykseen vapaaehtoistyötä tekevä haastateltava mainitsi, että yhdessä näistä yhdistyksistä hän olisi kaivannut enemmän tietoa itse yhdistyksestä.

Ei, ei, ei....ei millään lailla. (Haastateltava 4)

- - Nii, nii tota siinä vähä olsin kaivannu enempi sitä siitä yhdistyksestä
- - (Haastateltava 2)

Osa haastateltavista koki, ettei perehdytystä **välttämättä tarvinnutkaan** ja ettei perehdytystä osannut edes odottaa. Eräs haastateltava myös mainitsi, että uutena vapaaehtoisena ei välttämättä olisi heti valmis vastaanottamaan niin paljon tietoa, vaan asiat nousevat esiin omien tarpeiden mukaan ajan kanssa. Hän myös totesi, ettei tiedä onko vapaaehtoistyöhön edes olemassa perehdytystä, vaan perehtyminen on ihmisestä itsestä kiinni.

Mä en tiedä onko siihen olemas mitään perehdytystä. Mun mielestä se on vähä niinku siitä ihmisestä ittestä kiinni et mihinkä se on valmis ja mitä se on valmis sisäistämään. - - et sitte otetaan selvää riippuen mihkä soot menos, mitä sun pitää tietää. (Haastateltava 1)

Joo mutta ei sitä oikeen oo, enkä mä tiedä tarteekokaa sitä olla. (Haastateltava 1)

En oo välttämättä tarvinnukkaa sitte. (Haastateltava 4)

Haastatteluissa korostettiin **omaa aktiivisuutta**. Muilta kyselemällä ja muita seuraamalla oppii ja pääsee vapaaehtoistoiminnassa pitkälle. Yksi haastateltava myös kuvaili, että hän on oman aktiivisuutensa avulla ”uinut toimintaan mukaan”.

Kyselemällä selviää ja muita seuraamalla ja jonku mukana menemällä ehkä johki. - - et ehkä se on tällästä tietynlaista mallioppimista sitte. (Haastateltava 1)

- - Ja mä oon aika rohkea kysymään. - - Mä tekeydyn hölmöksi ja sitte saan sillä lailla kysyä tyhmiäki kysymyksiä. (Haastateltava 2)

Haastateltavat pohtivat erikseen myös **Järjestötaloon ja sen vapaaehtoistoimintaan perehdyttämistä**. Haastateltavien kommenttien perusteella muodostin alaluokat; *perehdytyksen toteutus, perehdytyksen puute, perehdytyksen tarve* sekä *ei*

*välttämättömyys. **Perehdytyksen toteutusta*** tarkasteltiin yleisesti ja muisteltiin perehdyttämisen muotoja, joita Järjestötalolla on käytössä. Perehdyttämisen keinot olivat moninaisia; haastateltavat kertoivat perehtyneensä Järjestötaloon sen perehdytyskansion kautta, saaneensa pintapuolisen perehdytyksen harjoittelun kautta tai päässeensä hallituksen jäsenyyden kautta perehtymään Järjestötaloon tarkemmin. Yksi haastateltavista myös kertoi, että yhdistyksen tulisi huolehtia uusien vapaaehtoisten perehdyttämisestä taloon ja että perehdytyskansio on tässä hyvänä apuna. Lisäksi yksi haastateltava koki perehdyttämisenä kerhon vetämisestä käyneensä kurssin.

Joo siihenhä on olemassa ihan se opaski. - - semmonen tietynlainen opas. Sen ku lukasee läpi ni aika pitkällä tietää jo näistä - - se on sillä lailla vielä laitettu et se on niinku sit ku yhdistykselki vaihtuu ihmiset ja työntekijät ni heitetty että se on yhdistyksen vastuu tavallaan sisäänajaa ihmiset taloon ja se opas on siinä hyvänä apuna. (Haastateltava 1)

Haastatteluissa kävi ilmi, että moni haastateltavista ***ei ollut saanut perehdytystä*** Järjestötaloon ja sen vapaaehtoistoimintaan. Yksi haastateltava ei kuitenkaan vastannut suoraan perehdytyksen puuttuvan, vaan tämä oli selkeästi luettavissa rivien välistä. Yksi haastateltavista myös mainitsi, ettei ole saanut perehdytystä, mutta sen sijaan on ollut toiminnassa mukana jo taloa rakennettaessa ja tätä kautta päässyt sisälle toimintaan.

Me ollaan niin uitu mukaan (nauraa). Ei meit oo minun mielest tarvinnu perehdyttää. (Haastateltava 8)

No en oikeestaan oo ku mä oon alusta asti ollu ja tienny kaikki, kuinka...
- - (Haastateltava 2)

Muutama haastateltava kuitenkin totesi, etteivät ole kaivanneetkaan perehdytystä ja ettei perehdyttäminen Järjestötaloon ja sen vapaaehtoistoimintaan ***ole välttämätöntä***. Tätä kuvasivat myös kommentit, joiden mukaan perehdytykselle ei ollut tarvetta ja että vapaaehtoinen koki "uineensa" mukaan toimintaan. Yksi haastateltavista myös mainitsi asioiden selviävän ajan myötä. Eräs haastateltava myös mainitsi, että uutena vapaaehtoisena ei välttämättä olisi heti valmis vastaanottamaan niin paljon tietoa, vaan asiat nousevat esiin omien tarpeiden mukaan ajan

kanssa. Hän myös totesi, että ei tiedä onko vapaaehtoistyöhön edes olemassa perehdytystä, vaan perehtyminen on ihmisestä itsestä kiinni.

No ei oikeestaan, en mä tiedä. (Haastateltava 5)

Yksi haastateltava kuitenkin koki, että perehdyttäminen Järjestötaloon ja sen vapaaehtoistoimintaan **olisi voinut olla tarpeellista**. Tästä huolimatta hän ei kokenut sitä välttämättömänä.

Olishan se tietysti ollu hyvä sekin. (Haastateltava 3)

Vaikka perehdytystä käsiteltiin pääasiassa erikseen, antoivat haastateltavat muutamia kommentteja, jotka koskevat **perehdytystä yleisesti**. Haastateltavien kommentit koskivat perehdytyksen vaikutusta vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen, joiden perusteella muodostin alaluokan **vaikutukset motivaatioon ja sitoutumiseen**. Suurin osa haastateltavista näki näiden asioiden välillä selvän yhteyden. Yksi haastateltavista ei kuitenkaan kokenut perehdytyksen vaikuttaneen omaan motivaatioonsa tai sitoutumiseensa, mutta totesi sillä luultavasti olevan vaikutusta muulle ihmisille. Mukaan mahtui myös eroava näkemys, jonka mukaan perehdytys saattaisi tehdä myös päinvastaisen reaktion ja pelästyttää uuden vapaaehtoisen.

Emmä tiedä, se voi tehdä päinvastaisen reaktionki. - - Nii ja tavallaan sun pitää ittestäs antaa näin ja näin paljo. Se tulee sieltä rivien välistä tavallaan et hei munha pitää niinku kertoo tavallaan niinku sitä omaa tarvit- taes että oonko mä siihe valmis ja... ja tavallaan tää tietynlainen sitou- tuminen, oonko mä nyt kuitenkaa siihe valmis ja... (Haastateltava 1)

No kyl se voi joillekki vaikuttaa, mut mulle ei se vaikuta mitää. (Haastateltava 5)

No kyllä se sillä lailla ainaki vaikuttaa että on hyvä tietää mitä pitäis tehdä ja mitenkä pitäis toimia että... että jos on sillai epätietoinen eikä oikeen tiedä asioista ni, ni varmasti on sellanen arka sitte toimimaanki.

Mutta ku on hyvä tieto mitä pitää tehdä ni kyllä se auttaa varmaa sit.
(Haastateltava 7)

Kysyin haastateltavilta, ovatko he saaneet **koulutusta** liittyen vapaaehtoistoimintaan. Haastateltavien vastausten perusteella päädyin muodostamaan kuusi alaluokkaa; *koulutusten tarpeellisuus, ei tarvetta koulutuksille, koulutuksen riittävyys, koulutuksen kääntöpuoli, koulutuksista tiedottaminen ja vapaaehtoisten tietoisuudessa olevat koulutukset*. Useat haastateltavat totesivat **koulutusten olevan tarpeellisia** ja hyödyllisiä. He myös mainitsivat koulutusten olevan hyviä myös tietojen päivittämisen ja kertauksen kannalta, vaikka saman kurssin olisikin jo käynyt aikaisemmin. Koulutuksissa myös tapaa muita samaa sairautta sairastavia ihmisiä, jolloin koulutuksissa on mahdollista saada myös vertaistukea. Yksi haastateltavista myös totesi, että on kuitenkin mielellään antanut uudemmmille vapaaehtoisille tilaisuuden osallistua koulutuksiin, kun itselle toiminta on käynyt jo niin tutuksi vuosien varrella. Muutama haastateltava myös mainitsi, että on hyvä olla olemassa mahdollisuus koulutukseen, mikäli niihin haluaa osallistua ja yksi haastateltavista kertoi kaivanneensa vapaaehtoistoimintaa aloittaessaan kurssia siitä, mitä vapaaehtoistoiminta on ja mitä se pitää sisällään.

No kyllä ne. Aina joskus sielä tulee uuttakin asiaa ja...mutta tuota kumminki se on semmosta kertausta, mitä on ihan paikallaan. Ja tuota sitten kumminkin samalla tapaa niitä ihmisiä, jotka on tässä saman, saman sairauden kanssa. Niinku se on semmosta vertaistuki... tuota niin vertaistukea samalla. (Haastateltava 7)

Tottakai, tottakai... joo, ilman muuta vois olla ihan hyvin - - (Haastateltava 8)

Kyllä se hyvä on, kyllä se on hyvä tuota niin niin... en pidä pahana yhtään. Ainahan tieto on hyvää. (Haastateltava 2)

Haastatteluissa kävi ilmi, että kaikki **eivät koe koulutuksille tarvetta**. Vaikka koulutukset koettiin hyvänä asiana, eivät muutamat haastateltavista olleet käyneet

koulutuksissa tai kokeneet tarvitsevansa koulutusta. Yksi haastateltavista ei kokenut tarvitsevansa koulutusta ammattinsa ja muiden aikaisempien koulutusten vuoksi, joissa vapaaehtoistoiminta oli tullut tutuksi. Toinen haastateltava puolestaan totesi koulutusten varmaan olevan hyviä, mutta keskittyvänsä ainakin toistaiseksi vain omien tehtävien hoitamiseen. Yhden haastateltavan näkemys myös oli, että vapaaehtoiseksi hakeutuvat ihmiset tietävät jo ennalta mitä vapaaehtoistoiminta on, eivätkä tämän vuoksi tarvitse heti alkuun kurssia esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan perusteista.

- - Ni en koe tarvitsevani sitä että...mä niinku tykkään, että ku mä saan hoidettua jollaki tavalla tämän hommani mikä mulla tässä on nytte ni... mä en enää levitä siipiäni mihinkää muualle. (Haastateltava 4)

No mä nyt luulen että semmonen ihminen, joka on niinku valmis lähtee vapaaehtoiseksi ni se suurin piirtei jo tietää siinä vaiheessa mitä se vapaaehtisuus on. (Haastateltava 5)

Haastateltavat kommentoivat myös koulutusten **riittävyttä**. Muutamat haastateltavat kertoivat koulutusta olevan riittävästi, mutta mukaan mahtui myös yksittäinen kommentti siitä, että koulutuksia voisi olla myös vähän enemmän. Useita koulutuksia järjestetään vain esimerkiksi kerran vuodessa, jolloin kaikki halukkaat eivät välttämättä pääse paikalle. Seuraavaa koulutusta joutuu silloin siis odottamaan vuoden. Haastateltava kuitenkin totesi tämän olevan ainakin osittain kiinni resursseista, joita ei ole liiaksi.

Kyllä meillä on ollu iha riittävää joo. Että tosiaan joka vuosi on se aluekoulutuspäivät ja sitten on tuota niin vielä näitä liiton järjestämiä erilaisia kursseja ja koulutuksia. (Haastateltava 7)

No ehkä niitä saisi olla enemmän. Et osuis niinku aina kohdallensa ettei tarttis jäädä kenenkää odottelemaa hirveän pitkäksi aikaa. Et se koulutus olis jo, että se on vuoden päästä uudestaan. Ettei käysi näin. Mutta toki se on resurssikysymys seki. (Haastateltava 1)

Muutamit haastateltavat toivat esiin myös koulutuksen mahdollisia **negatiivisia puolia**. Yksi haastateltavista pohti, että jos heti toimintaa aloittaessaan uusille vapaaehtoisille tarjottaisiin koulutuksia, voisi vapaaehtoinen päättää olla lähtemättä sittenkään mukaan toimintaan. Toinen haastateltavista puolestaan totesi, että koulutuksen myötä uusi vapaaehtoinen saattaisi kyseenalaistaa oman soveltuvuutensa vapaaehtoistoimintaan.

En tiedä, tokko jos niille rupeis kauppaamaan tämmöstä koulutushommaa sitte näin ni, vois olla että ne sanois että ”näkemiin”. Nii että antaa niitte ihan oma-aloitteisesti tutustua tähän toimintaan sitte että... että en, en ainakaan minä en niinku näe sitä semmosena niin, että siinä pitäis nyt koulutusta heti saada että... kyllä niiden pitää saada tottua ensin asioihin. Ihan siinä omassa järjestyksessään että... (Haastateltava 4)

Olis tietysti voinu olla, ei sen puoleen. Mut en tiedä sit oisko se tuonu semmosen, että onko musta nyt tuohon ja voi voi kauhia ja kaikkia tämmösiä, oisko tullu tämmösiä, sitte tämmösiä että... (Haastateltava 8)

Vaikka suurin osa haastateltavista vaikutti olevan tietoisia erilaisten koulutusten järjestämisestä ja antoivat näistä useita esimerkkejä, eivät kaikki kuitenkaan olleet niistä yhtä tietoisia. Yksi haastateltavista totesi, **ettei ole tietoinen** vapaaehtoisille järjestettävistä koulutuksista.

Mä en tiedä mitä täällä järjestetään. Mä en oo ollu missää mukana sillai. (Haastateltava 5.)

Vapaaehtoiset antoivat useita esimerkkejä niistä koulutuksista, jotka **ovat heidän tietoisuudessaan** ja joissa he ovat itse käyneet. Koulutukset olivat liiton, yhdistyksen tai Järjestötalon järjestämiä. Monen haastateltavan oli kuitenkin vaikeaa erottaa toisistaan liiton ja yhdistyksen tarjoamia koulutuksia Järjestötalon tarjoamista koulutuksista, minkä vuoksi niitä ei tässä yhteydessä erotella. Haastateltavat kertoivat koulutusmahdollisuuksia olevan useita. Haastateltavat mainitsivat muun muassa yhdistystoiminnan kurssin, kokoustekniikan kurssin, vertaisryhmänohjaajan kurssin, tutorkoulutuksen sekä ryhmänvetäjän koulutuksen. Lisäksi he mainitsivat viestinnän

kurssin, aluejärjestön koulutuksen, ensiapukoulutuksen ja sopeutumisvalmennuskurssit.

Tää ryhmänvetäjäkoulutus oli ihan - - liiton oma. Sitte samoon oli tää tutorkoulutus siihen aikaan - - liiton oma, oma. (Haastateltava 1)

Nii ja onhan täälä ollu, on täälä ollu niinku kato tuota joitain kursseja millä on niinku, justiin tätä kokous...kuin kokoustetaan ja...kokouskursseja, sitte tota kokoustamiseen tai tämmöseen ja että... ja ensiapukursseja ja tämmösiä joita tarvitaan, niin niitä. (Haastateltava 2)

6.4 Vapaaehtoisten jaksaminen

Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen yksi tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia vapaaehtoisten jaksamisesta erilaisin keinoin. Kysyin haastateltavilta heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan liittyen **tuen saamiseen, työnohjaukseen, vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtimiseen, vapaaehtoisten keskinäisiin tapaamisiin ja tapahtumiin sekä vapaaehtoistoiminnan johtamiseen**. Tuen saamista sekä vapaaehtoistoiminnan johtamista tarkastellaan kahdesta eri näkökulmasta; Järjestötalon sekä yhdistysten näkökulmasta.

Haastateltavien kommenttien perusteella päädyin muodostamaan viisi alaluokkaa koskien **vapaaehtoisten tuen saamista yhdistyksissä**. Alaluokat ovat *tyytyväisyys, ei tuen tarvetta, liian vähäistä, tuen saamisen vaikeus ja tuen tarjoajat*. Haastateltavien **tyytyväisyyttä** kuvasivat useamman haastateltavan ilmaisema kokemus siitä, että vapaaehtoistyöhön on tarjolla tarpeeksi tukea ja sitä saa sitä tarvitessaan. Moni vapaaehtoinen kertoi tässä yhteydessä lähinnä muilta vapaaehtoisilta saadusta tuesta ja avusta. Vasta lisäkysymysten kautta moni heistä alkoi miettimään yhdistyksen työntekijän roolia tuen antajana. Osa haastateltavista koki saavansa tukea myös työntekijältä. Haastatteluissa haastateltavat kertoivat, että apua ja tukea saa aina pyytäessään, ja joskus sitä myös tarjotaan. Haastateltavat eivät myöskään kokeneet olevansa yksin, vaan joku oli aina antamassa tukensa ja auttamassa vapaaehtoisen sitä tarvitessa. Haastateltavat myös kommentoivat tuen hakemisen ja sen saamisen olevan helppoa. Eräs haastateltava myös koki tuen saamisena sen,

että vapaaehtoisten kesken uskaltaa esittää asioita ilman pelkoa ehdotusten ja ideoiden tyrmäämisestä.

No siis kyllä se tulee siinä ku mä kysyn et voinks mä tehdä näin, ni yleensä sieltä tulee se vahva tuki kyllä. Niinku heit et hei joo mahtava idea, että... - - Koko ajan on joku jolle voi niinku soittaa ja kysyä että mitä mieltä oot. (Haastateltava 6)

Tarjoaa. Kyllä mun mielestä yhdistykset on kaikki hyvin tyytyväisiä jos joku tekee vapaaehtoistyötä yhdistykselle. (Haastateltava 2)

No ei juurikaan tulla kysymään että tarviitko apua, mutta kyllä ku sanoo että voisko joku tehdä jotaki näin ni kyllä aina tulee. Että on valmiita iha joka ryhmässä. (Haastateltava 5)

Yksi haastateltavista **ei kuitenkaan kokenut tarvitsevansa tukea** vapaaehtoistointaan. Hänen mukaansa työtehtävät ovat ainakin tällä hetkellä sellaisia, ettei koe tarvitsevansa niihin erityisemmin apua tai muuta tukea.

En mä näe että mulla on nyt sellasia tehtäviä mihi mä kovasti tukea tarvitsen. (Haastateltava 7)

Vaikka suurin osa haastateltavista olikin tyytyväisiä tuen saamiseen, muutama haastateltava koki tuen saannin **liian vähäiseksi** ja kaipasi sitä enemmän. Yksi heistä oli sitä mieltä, että tuen saantia on jonkin verran, mutta ei kuitenkaan riittävästi ja toisen haastateltavan kommenttien perusteella tuen saanti oli hänen kohdallaan hyvin vähäistä, ellei olematonta. Haastatteluissa tuli myös esiin toive henkilöstä, jonka kanssa saisi jakaa asioita ja keskustella niistä. Lisäksi muutama haastateltava toi esiin taloudellisen tuen tarpeen, joka helpottaisi muiden vapaaehtoistoiminnan osa-alueiden hoitamista.

Kaipais sitä enemmän, kaipais. (Haastateltava 1)

No tosiaan semmosta että vois välillä jollekki puhua, tai sillai... (Haastateltava 8)

Tuen saamisen vaikeutta kuvasivat haastateltavien kommentit, joissa he totesivat, että tukea täytyy pyytää sitä saadakseen. Tuen saamista kuvailtiin myös vaikeammaksi kuin ennen. Kommenteissa myös mainittiin, että apua ja tukea on vaikeaa pyytää, joten jaksamisen hiipuessaa hiljalleen taka-alalle jättäytyminen on helpompaa. Vaikeuttavana tekijänä myös mainittiin se, että yhdistyksen toimistolla työntekijät saattavat vaihtua liian tiheään tahtiin. Uuteen työntekijään ei välttämättä aina ehdi muodostaa tarpeeksi hyvää suhdetta, että häneltä olisi luontevaa pyytää tukea ja apua.

Sitähä on kauhian vaikea pyytää. Ei sitä pyydä. Sitä vaa ehkä jää taka-alalle pikkuhiljaa aina ku mahdollista. (Haastateltava 1)

No melkee se nyt on sillä lailla että, että kyllä sitä pyytää pitää että... ei sieltä niinku sellasta vapaaehtosta intoa tahdo meidän hallituksesta tällä hetkellä löytyä. (Haastateltava 7)

Haastateltavat toivat haastatteluissa ilmi niitä **tahoja, joilta he saavat tukea** vapaaehtoistoimintaan. Haastateltavat kokivat saavansa tukea hallituksen jäseniltä ja toimiston työntekijöiltä. Lisäksi muut vapaaehtoiset nähtiin tärkeänä tuen ja avunantajina.

- - että se tuki on tullu kuitenkin ehkä tuolta niinku... no toki niinku - - toimistosta vahvasti, mutta sitte taas niinku sieltä hallituksen puolelta. (Haastateltava 6)

Kartoitin haastatteluissa haastateltavien näkemyksiä myös **tuen saamisesta Järjestötalon puolelta**. Haastateltavien kommenttien perusteella jaoin tämän teeman kolmeen alaluokkaan; *tyytyväisyys*, *liian vähäistä* ja *toiveet tuen saannin suhteen*. Muutamat haastateltavat kertoivat olevansa **tyytyväisiä** tuen saantiin ja tuen saannin olevan riittävää. Tukea on myös saanut aina kun sitä on tarvinnut. Yhden haastateltavan mukaan Järjestötalolta myös tarjotaan tukea. Myös Palvelukeskuksen työntekijä koettiin hyvänä tukijana, sillä häneltä on mahdollisuus saada tukea erilaisten hakemusten täyttöön.

Kyllä täällä saa, kyllä täällä saa. Tää on erittäin hyvä paikka niinku sillai, että saa apua ja yhdessä tehää ja kaikkee tämmöstä. (Haastateltava 8)

No aina oon saanu ku oon sitä tarvinnu. (Haastateltava 7)

Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan olleet sitä mieltä, että Järjestötalot tarjoaa tarpeeksi tukea. Muutama haastateltava kommentoi, että tukea on melko huonosti saatavilla ja se on **liian vähäistä**. Yksi haastateltavista myös kommentoi Järjestötalon luottavan siihen, että yhdistykset ja kattojärjestöt pitävät huolen omista vapaaehtoisistaan. Lisäksi yksi haastateltava toi ilmi, että vaikka yleisesti ottaen tuki on ollut riittävää, niin joskus on tullut myös tilanteita joissa tukea olisi yhdistyksen jäsenistöltä kaivannut enemmän. Haastatteluissa kävi myös ilmi, etteivät haastateltavat odotakaan Järjestötalolta erityisemmin tukea, vaan tukea odotetaan enemmän muilta vapaaehtoisilta ja yhdistyksen henkilökunnalta.

Kyllä joskus tietysti on sellasia vaikeitaki hetkiä ollu. Ne...nämä on tietysti ollu kovia nämä vaalikeräykset kun pitää niitä lipasvahteja saada ja...joskus on ollu tiukkaa, tiukkaa saada... - - niin semmoseen tietysti olis toivonu niinku enempi sitä apua jäsenistöltä... - - (Haastateltava 7)

Huonosti, siis sanotaanko et ei. (Haastateltava 1)

Muutama haastateltava toi esiin **ideoita ja toivomuksia tukemisen suhteen**. Tuen saamista talolta pidettiin hyvänä ideana, mutta tukemisen ei tarvitsisi välttämättä olla suurta. Esimerkiksi jo kuulumisten ja jaksamisesta kysyminen riittäisi. Yksi haastateltavista myös ehdotti, että Järjestötalolla voitaisiin järjestää yhteisiä tilaisuuksia, joissa tartuttaisiin ”päivän polttaviin asioihin” ja jaettaisiin ajatuksia niistä. Hän myös totesi, että tuki voisi tulla myös esimerkiksi tukihenkilötoiminnan kautta muillekin vapaaehtoisille kuin tukihenkilöille. Toinen haastateltava puolestaan toi esiin tarpeen keskustella mieltä painavista asioista. Hyvänä esimerkkinä tästä hän mainitsi aikaisemmin pidetyt kuukausittaiset tapaamiset, jossa oli paikalla esimerkiksi pappi tai psykologi, ja jossa ”sai puhua suunsa puhtaaksi” ja yhdessä pohtia mieltä askarruttavia asioita. Hän myös toivoi näiden tapaamisten jatkumista tulevaisuudessa.

Iha pientä, ei sen suurta tarte olla. Mut tavallaan et mitä meille kuuluu
(Haastateltava 8)

Kysyin haastateltavilta heidän kokemuksiaan **työnohjauksesta**. Heidän kommenttinsa perusteella muodostin kolme alaluokkaa; *ei järjestetä*, *tarpeellisuus* ja *asioiden purkamisen keinot*. Aineistoa tarkasteltaessa on selvästi huomattavissa, että työnohjauksen käsite ei ollut kahdelle haastateltavista tuttu tai he ymmärsivät kysymyksen väärin haastattelutilanteessa. Heidän kommenttinsa perusteella he käsittivät työnohjauksen ”työhön ohjaamiseksi”. Tämän vuoksi jätän heidän kommenttinsa huomiotta tässä asiayhteydessä.

No riippuu aina siitä tehtävästä mikä on niin, kyllähän niihin tota ohjataa mutta... (Haastateltava 7)

Useamman haastateltavan mukaan vapaaehtoisille **ei järjestetä** työnohjausta. Yksi haastateltavista myös kertoi, että ei ole ainakaan tietoinen työnohjauksesta, mikäli sellaista on. Lisäksi yksi haastateltavista mainitsi, että itse ei työnohjausta kaipaisikaan ja uskoo vapaaehtoisten kyllä kertovan asiasta, jos he tällaista tarvitsevat.

Ei, en mä ainakaa usko että...en mä ainakaa, mä en niinkun kaipaisi. Mutta tokko meillä... kyl mä usko että meidän väki olis sen sanonu jos ne , joku kaipais jotaki ni... (Haastateltava 4)

En tiedä täällä kyllä. (Haastateltava 3)

Yksi haastateltavista kertoi kokevansa työnohjauksen **tarpeellisena** ja kaipaavansa työnohjausta vapaaehtoistoimintaan. Hän toivoisi työnohjausta, jotta omia ajatuksiinsa voisi purkaa muiden ihmisten kanssa.

- - Nii niinku sais jotenki niinku näitä.. ku tuntuu nii hirvee ahdistavalta niinku se, se semmone että kun ihmiset purkaa niinkun niitä tuntoja, että niitä pystys niinku purkamaan jossain sitte. - - nii, työnohjausta.
(Haastateltava 8)

Muutamit haastateltavat myös kertoivat **miten ja kenelle** he itse purkavat mieltään painavia asioita. He kertoivat, että tukea saa hallituksen jäsenistöltä ja puheenjohtajalta. Yksi haastateltavista myös mainitsi, että usein yhdistyksen sisältä löytyy edes yksi sellainen ihminen, kenen kanssa voi jakaa asioita.

Eei meillä varmaan oo. Kyllä ne puretaan yleensä sitte jossaki hallituksen kokoukses tai jossain jos, jos niinku on jotain semmosta. Tai sitte soitetaan puheenjohtajalle et ”vittu ottaa päähän, mitä mä teen? (Haastateltava 6)

Kysyin haastateltavilta **vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtimisesta**. Heidän kommenttinsa perusteella päädyin muodostamaan kolme alaluokkaa; *huolehtimista on, harvoin ja omien rajojen tunteminen*. Muutamit haastateltavat kertoivat yhdistysten toimistohenkilökunnan **huolehtivan heidän jaksamisestaan**. Yksi haastateltava myös mainitsi, kuinka hyvin toimiston työntekijät ottavat huomioon myös vapaaehtoisen elämäntilanteen ja ovat ymmärtäväisiä, vaikka vapaaehtoinen ei aina pääsisikään paikalle. Kommenteista kävi myös ilmi, että vapaaehtoiset huomioivat myös toinen toistensa jaksamista ainakin tutumpien vapaaehtoisten kesken. Lisäksi yksi haastateltavista koki vapaaehtoisista huolehtimisena sen, että heillä on mahdollisuus osallistua erilaisiin virkistyspäiviin.

No - - on ainaki semmonen että se aina kysyy että hei, jaksaksä? voiksä vielä senki? Älä ota liikaa. Et se, se kyllä huolehtii siitä. (Haastateltava 5)

- - Nämä toimistotyöntekijä ja toiminnanjohtaja ainaki on kysynyt. - - Kyllä on huolehtinut, minultaki kysynyt ja... - - (Haastateltava 3)

Vaikka huolehtimista koetaankin olevan, mahtui joukkoon myös muutama eroava mielipide. Muutama haastateltavista oli sitä mieltä, että kuulumisten kysymistä tai muuta huolehtimista tapahtuu **harvoin**.

No ei, sitä ei kyllä liioon. Sitä ei kyllä tapahdu kovin paljo. (Haastateltava 2)

Haastatteluissa nousi esiin myös **omien rajojen tuntemisen tärkeys**. Useampi vapaaehtoinen oli sitä mieltä, että vapaaehtoistyössä pitäisi myös itse osata kontrolloida sitä mitä tekee ja paljonko tehtäviä ottaa hoitaakseen. Vapaaehtoisen täytyy myös osata sanoa ei ja kieltäytyä, jos oma kalenteri on jo tarpeeksi täynnä.

Noku se vapaaehtoistyö tahtoo vähä olla sitäki että, että tuota pitäs ite osaa jarruttaa mitä tekee ja kuinka paljon tekee. Ettei siihe niinku toinen ihminen voi mennä sanomaan että älä nyt mee sinne tai älä tee sitä tai näin. (Haastateltava 2)

Yhtenä haastattelujen puheenaiheena oli **yhteiset tapaamiset ja tapahtumat vapaaehtoisten kesken**. Aihetta käsiteltiin useasta näkökulmasta, joista rakentuivat aiheen alaluokat. Alaluokiksi muodostuivat; *hyvä idea, epäily ihmisten innostumisesta, nykyiset tapaamiset ja tapahtumat, vähäistä, yhteistyön lisääminen ja lisääntyminen sekä ideoita järjestämiseen*. Usean haastateltavan mielestä yhteisten tapaamisten ja tapahtumien järjestäminen olisi **hyvä idea**. Muutamat haastateltavat myös olivat sitä mieltä, että tällaisia tapaamisia pitäisi olla nykyistä enemmän. Yksi haastateltavista myös kommentoi, että yhteisten tapaamisten järjestämisestä on ollut useampaan otteeseen puhetta joidenkin yhdistysten vapaaehtoisten kanssa, mutta tapaamisia ei vain ole tullut järjestettyä. Tapaamisten mahdollisuutta kuvailtiin mielenkiintoiseksi ja yksi haastateltavista totesi lähtevänsä ehdottomasti mukaan jos yhteisiä tapaamisia vain järjestetään.

Kyllä, kyllä. Se...siitä meillä on kyllä ollu monta kertaa puhetta mutta...mutta mutta, se on vain jäänyt, että ei ollu saatu aikaseksi että... (Haastateltava 4)

Vaikka monet vapaaehtoiset pitivätkin yhteisten tapahtumien ja tapaamisten järjestämistä hyvänä ideana, mukaan mahtui myös **epäily ihmisten mukaan lähtemisestä, jaksamisesta ja innostumisesta**. Muutama haastateltava totesi, että vapaaehtoiset eivät välttämättä lähtisi yhteisiin tapaamisiin mukaan tai eivät enää nykyisten tehtäviensä lisäksi jaksaisi lähteä yhteisiin tapaamisiin.

Ja mä en tiedä lähtiskö väki edes liikkeelle. Että vaikka tarjottaskin ni lähteekö ne liikkeelle. (Haastateltava 1)

Mä vähä luulen että se on, että vapaaehtosilla on sitä työtä ihan, että jaksaisko ne enää siihen että ne kokoontuis johki. En mä tiedä. (Haastateltava 5)

Osa haastateltavista osasi mainita yksittäisiä yhteisiä tapaamisia ja tapahtumia, joita jo järjestetään. Tämän alaluokan nimesin **nykyisiksi tapaamisiksi ja tapahtumiksi**. Haastateltavat mainitsivat tällaisiksi tapahtumiksi vuosittaisen leppoisan lenkin ja viikoittaisen tiistaipalaverin Järjestötalolla. Haastatteluissa myös mainittiin, että yksi aktiivinen vapaaehtoinen järjestää kaikille avoimia matkoja. Lisäksi Järjestötalon kerhon mainittiin olevan avoin kaikille. Yksi haastateltavista myös muisteli osallistuneensa Joupiskan ulkoilutapahtumaan.

On ollu ainaki joitaki ja sitte on toki tää tiistaipalaveri johonka sais kaikki osallistua, hallituksenki väki. (Haastateltava 2)

Vaikka haastateltavat mainitsivat joitain yksittäisiä yhteisiä tapaamisia tai tapahtumia, koettiin yhteiset tapaamiset kuitenkin **vähäisiksi**. Osa haastateltavista kertoi yhteisiä tapaamisia olevan vähän, mutta jotkut heistä eivät olleet törmänneet tällaisiin tapaamisiin ja tapahtumiin lainkaan.

- - Mutta hyvin heikosti, hyvin heikosti järjestetään. (Haastateltava 1)

Haastateltavat toivat haastatteluissa esiin näkökulmia, joissa tarkasteltiin **yhteistyön lisäämistä ja lisääntymistä**. Haastateltavat kertoivat yhteistyötä tarvittavan enemmän yhdistysten kesken. Yhteisten tapaamisten nähtiin myös mahdollisesti lähentävän vapaaehtoisia ja yhdistyksiä ja saavan ihmisiä enemmän liikkeelle. Ihmiset saattaisivat myös lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan helpommin, jos tällaista toimintaa järjestettäisiin.

Joo ilman muuta. Siinä tulis tunnetuksi sitte ja vois vaihtaa niitä mielipiteitä ja... ja must tuntuu et enemmän porukka sit lähtiski siihe vapaaehtoistyöhön jos siel olis tällästä. (Haastateltava 3)

- - koko ajan yhteistyötä tehdään ja oikeestaan pitäis koko ajan lisätä eri yhdistysten välillä. (Haastateltava 7)

Haastateltavat myös toivat esiin muutamia hyviä **ideoita yhteisten tapaamisten ja tapahtumien järjestämiseen**. Muutama haastateltava oli sitä mieltä, että yhteisiä tapaamisia voitaisiin järjestää Järjestötalon kautta. Yksi haastateltavista myös toivoi mieluummin erilaisia tapahtumia kuin tapaamisia. Lisäksi yksi haastateltavista ehdotti kiertäviä ja vuosittain vaihtuvia yhteisten tapahtumien ja tapaamisten järjestäjiä. Hän ehdotti, että joka vuosi voisi olla esimerkiksi neljästä yhdistyksestä muutama ihminen, jotka ottaisivat vuodeksi eteenpäin vastuun tapahtumien järjestämisestä. Seuraavana vuonna vuoro taas siirtyisi seuraaville yhdistyksille. Tällä tavoin aina samat ihmiset eivät joutuisi järjestämään tapahtumia ja niihin tulisi luultavasti myös enemmän vaihtelua.

Sais olla joku tietty ryhmä. Vaikka niinku joistaki yhdistyksistä aina vuosi kerrallansa. Ei sen tarttis olla iso ryhmä, mutta se että olis vuoden aina jostaki kolmesta, neljästä yhdistyksestä. Vaikka ny neljä yhdistystä olis ja suunnittelis jotaki, kaikkia yhteistä, vaikka laavuretkiä tai jotaki patikkaretkeä tai mentäis johonki tutustumaan tai johki näin. (Haastateltava 2)

No mä melkee sanoisin et se vois olla talo, koska talon alle kuuluu yryyn nii paljo väkiä. (Haastateltava 1)

Vapaaehtoistoiminnan johtamisesta puhuessaan, käsittelivät haastateltavat johtajuuden tarvetta ja sen olemassaoloa eri näkökulmista. Haastateltavat myös esittivät muutamia tahoja, jotka he mieltävät johtajikseen ja joihin voi tarvittaessa ottaa yhteyttä. Päädyin jaottelemaan haastateltavien kertomat asiat viiteen alaluokkaan; *ei johtajaa, ilman johtajaa pärjääminen, tarve johtajalle, tyytyväisyys ja tahot joiden puoleen kääntyä*. Monet haastateltavista kokivat, **ettei heillä ole varsinaista johtajaa**. Sen sijaan muutama haastateltava koki itse olevansa johtajan roolissa. Esimerkiksi kerhon vetäjä johtaa kerhoa, mutta kerhon vetäjää ei puolestaan enää johdeta.

No ei ny sillä lailla. - - Tämänhetkisen puheenjohtajan kanssa tietysti keskustelee ja neuvottelee asioista jos jotain on mutta...mutta ei oikein muuta ole. (Haastateltava 7)

Kaikki haastateltavat **eivät myöskään pitäneet johtajaa tarpeellisena**. Muutama haastateltava totesi, että he eivät ole kaivanneet varsinaista johtajaa. He olivat kuitenkin sitä mieltä, että jokaisella pitäisi olla joku, johon voi tarvittaessa ottaa yhteyttä. Esimerkiksi toinen vapaaehtoinen.

En oo kaivannu sitä nytte, ku mä oon saanu sen tiedon minä mä oon tarvinnu. (Haastateltava 3)

Haastateltavat toivat myös esiin **johtajan tarpeen**. Yksi haastateltavista totesi, kuinka paljon helpompaa on, kun saa johtajan hyväksynnän suunnitelmiinsa. Jos asiat eivät jostain syystä menekään suunnitelmien mukaan, ei kaikki vastuu silloin lankea yhden henkilön harteille. Toinen haastateltava kommentoi, että vaikka ei itse olekaan tarvinnut johtajaa, olisi sellainen kuitenkin hyvä olla. Hän myös toi esiin toiveen sellaisesta johtajasta, joka olisi tietoinen kaikkien yhdistysten toiminnasta.

Eei, se on paljo helpompi itellekki ku on niinku ettei tuu sitte, että se päätti ja se laitto ja se...(Haastateltava 2)

Haastateltavat myös ilmaisivat **tyytyväisyytensä** johtamista kohtaan. Puolet haastateltavista toivat kommenteissaan esille, kuinka tyytyväisiä he ovat vapaaehtoistoiminnan johtamiseen. Johtajilta saa tukea sitä tarvitessaan, eivätkä haastateltavat ole kaivanneet enempää tukea heiltä.

Joo, kyllä meillä puheenjohtaja ottaa, ottaa. Ja siihen voi soittaa ja kysyä justiin. Et kyllä se on ottanu iha vastuuta reilusti. - - Kyllä meil pelaa se semmonen, onneksi. (Haastateltava 1)

Oon, todella tyytyväinen. (Haastateltava 6)

Haastateltavat myös mainitsivat **niitä tahoja, joiden puoleen he kääntyvät** johtajaa kaivatessaan. Pääasiassa haastateltavat kertoivat kääntyvänsä puheenjohtajan tai hallituksen puoleen tarvitessaan neuvoa tai hyväksyntää ideoilleen. Lisäksi yksi

haastateltavista mainitsi ottavansa yhteyttä toiseen vapaaehtoiseen ja pohtivansa yhdessä tämän kanssa asioita.

Siis onhan meillä niinkun hallitus, joka sitä niinkun johtaa periaattees. -
 - Puheenjohtaja. Nii se tekee kaikki päätökset mitä mä en tohi tehdä ite.
 (Haastateltava 6)

Muutamit haastateltavat kertoivat ajatuksiaan myös **vapaaehtoistoiminnan johtamisesta Järjestötalon puolelta**. He mainitsivat niitä *tahoja, joiden puoleen Järjestötalolla voi kääntyä* neuvoja ja johtajaa tarvitessaan. Haastateltavat nimesivät tällaisiksi henkilöiksi Järjestötalon toiminnanjohtajan ja järjestöpäällikön. Lisäksi yksi haastateltavista mainitsi muutaman hengen porukan, jolla on vetovastuu jonkin tapahtuman järjestämisestä. Myös heidän puoleensa koettiin voivan kääntyä kysymysten tai ongelmien ilmaantuessa.

Joo kyllä, joku - - esimerkiksi on ollu, niinku et aina on tai sitte on tämä muutaman hengen porukka, joka vetää tai sillai. - - Että tää on sillä lailla ollu aina, tääl on ollu hyvin organisoitu nää kaikki. (Haastateltava 8)

6.5 Vapaaehtoisten motivaatio ja sen ylläpitäminen

Vapaaehtoistoiminnan organisoinnilla ja johtamisella pyritään vaikuttamaan vapaaehtoisten motivaatioon ja toimintaan sitoutumiseen. Haastatteluissa käsiteltyjen asioiden pohjalta päädyin nimeämään kolmannen pääluokan vapaaehtoisten motivaatioksi ja sen ylläpitämiseksi. Tätä perustelen sillä, että haastateltavat toivat haastatteluissa esiin useita sellaisia tekijöitä, joiden voidaan katsoa vaikuttavan vapaaehtoisten motivaatioon tehdä vapaaehtoistyötä. Näistä tekijöistä myös muodostuivat tämän pääluokan yläluokat; **omiin tehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus, positiivinen ja kannustava tunnelma, arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu, palaute, kiittäminen, palkitseminen ja tyytyväisyyden kohteet**. Lisäksi selvitin haastateltavien henkilökohtaisia motivaation lähteitä vapaaehtoistoimintaa kohtaan, josta muodostui vielä yksi yläluokka, **oma motivaatio**.

Haastatteluissa haastateltavat toivat esiin **omiin tehtäviin vaikuttamisen mahdollisuuksia** vapaaehtoistoiminnassa. Aihetta tarkasteltiin kolmesta näkökulmasta,

joissa haastateltavat toivat esiin *vaikuttamismahdollisuuksien riittävyyden, epämieluisat tehtävät sekä vaikuttamisen tyyli*. Lähes kaikki haastateltavat kertoivat, että vapaaehtoistoiminnassa on **hyvät mahdollisuudet vaikuttaa** vapaaehtoisena tekemiinsä tehtäviin. Kukaan ei ole määräämässä tehtäviä, vaan jokainen saa valikoida itselleen mieluisat tehtävät. Yksi haastateltavista myös mainitsi ihmisten olevan tyytyväisiä, jos tekee ylipäänsä jotain.

Saan, saan päättää. - - Kaikki on ollu, ollu mielekästä. (Haastateltava 3)

Mä saan tehdä iha mitä mä lystään, kaikki on vaa tyytyväisiä ku mä teen jotain. (nauraa) (Haastateltava 6)

Vaikka lähes kaikki haastateltavat kertoivat olevansa tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa työtehtäviin, mainitsivat he kuitenkin muutamia **epämieluisia tehtäviä**, joita ovat joutuneet tekemään vapaaehtoistoiminnassa. Suurin osa haastateltavista ei kuitenkaan osannut nimetä mitään epämieluisaa. Epämieluisiksi tehtäviksi yksi haastateltavista koki liittoon menevien hakemusten ja vuosiselvitysten tekemisen. Toinen haastateltavista puolestaan mainitsi mielellään luopuvansa varainkeruusta, sillä se vaatii paljon energiaa ja työllistää vapaaehtoisia.

No ehkä nää tämmöset liittoon päin menevät toiminta-anomushakemukset ja tämmöset edellisen vuoden selvitykset. (Haastateltava 1)

Varainkeruun mä antasin. Se on, se työllistää. (Haastateltava 2)

Haastateltavat kertoivat myös erilaisista **vaikuttamisen tyyleistä**, joilla omiin tehtäviin on mahdollisuus vaikuttaa. Yksi haastateltavista totesi välttyneensä epämieluisilta tehtäviltä, koska hän osaa kieltäytyä, jos sellaista tarjotaan. Toinen haastateltava puolestaan kertoi, että hallituksessa jaetaan tehtäväalueet aina vuodeksi eteenpäin. Näihin tehtäväalueisiin saa olla itse vaikuttamassa ja voi olla myös valitsematta mitään tehtäväaluetta niin halutessaan. Haastatteluihinkin kävi myös ilmi, että mitään tehtäviä ei varsinaisesti osoiteta vapaaehtoisille, vaan heiltä aina kysytään, haluavatko he osallistua vai eivät.

Meillä on oikeestaan yhdistykses, se on nii että jotaki tulee niin kysytään et kuka hanksaa, hanksaako tämän asian joku? Ja että onko valmis

niinku tavallaa tekemään sen homman. Ja sit jos ei oo ni sit ruvetaan miettimää et hei miten tästä mennää ja kuka tän tekis, kekkä tekis. (Haastateltava 1)

Ei, koska mä osaan kieltäytyä (nauraa). Jos se ei oo mun hommaa ni mä sanon et tää ei oo mun työtä, ei tää ei oo mun. (Haastateltava 5)

Positiivista ja kannustavaa tunnelmaa haastatteluissa käsiteltiin kahdesta eri näkökulmasta; yhdistysten sekä Järjestötalon näkökulmasta. Käsittelen ensin **positiivista ja kannustavaa tunnelmaa yhdistyksissä**. Tämä yläluokka jakautui haastateltavien kommenttien perusteella kolmeen alaluokkaan; *hyvä ja turvallinen tunnelma*, *vaihteleva tunnelma* ja *vaikutukset motivaatioon*. Yhdistyksissä koettu tunnelma oli vaihtelevaa. Osa haastateltavista kertoi tunnelman olevan **hyvä ja turvallinen**, kun taas osa kertoi tunnelman olevan vaihteleva. Positiivisia kommentteja haastateltavilta kuitenkin tuli negatiivisia enemmän. Haastateltavat kertoivat tunnelman olevan positiivinen ja kannustava. Yhdistyksissä uskaltaa avata suunsa ja paikan päälle on aina mukava mennä. Yksi haastateltavista kertoi tunnelman olevan ”räiskyvää ja iloista”. Haastateltavat myös kokivat, että tunnelma on rento ja asiat yritetään tuoda aina esiin positiivisen kautta.

Aina on mukava mennä ja siel on iha hauskaa ja kyllä, kyllä meillä on mukavaa. (Haastateltava 1)

Että kyllä niihin, niihin kokouksiin mielellään menee. Ja sielä on positiivinen henki, henki ja tuota... Sanotaan että ei olla naama kurtus, enempi se on sellasta mukavaa meillä niissä kokouksissa. (Haastateltava 7)

Muutama haastateltava koki tunnelman kuitenkin **vaihtelevana**. Haastateltavat kommentoivat tunnelman olevan yleisesti ottaen hyvä, mutta kaikkien kanssa eivät kemiaa kuitenkaan kohtaa, mikä aiheuttaa välillä erimielisyyksiä. Vaikka ongelmallaneita joskus tuleekin, on niistä kuitenkin aina selvitty.

Siis mukava on mennä, mutta tunnelma on vaihteleva (nauraa). (Haastateltava 6)

Muutama haastateltava myös mainitsi tunnelman **vaikuttavan heidän motivaatioonsa** olla mukana vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoiminnassa ei jaksaisi olla mukana, jos se olisi epämiellyttävää.

No kyllä mä oon tuntenu sen että, että eipä olis mukana jos se olis sellasta epämiellyttävää. (Haastateltava 7)

Tunnelmaa käsiteltiin myös Järjestötalon näkökulmasta. Tämän yläluokan nimesin **positiiviseksi ja kannustavaksi tunnelmaksi Järjestötalolla**. Myöskin Järjestötalolla tunnelmassa koettiin vaihtelevuutta, haastateltavat antoivat niin positiivisia kuin negatiivisiakin kommentteja. Näiden kommenttien perusteella muodostin kolme alaluokkaa; *hyvä vastaanotto, positiivinen tunnelma* ja *negatiivinen tunnelma*. Haastateltavat kertoivat Järjestötalon **ottavan hyvin ihmiset vastaan**. Henkilökunta on kohteliasta ja tervehtivät aina taloon tulijoita.

Mun mielestä nytte on sellane henkilökunta, että kaikki aina tervehtii kun tulee, ni kaikki tervehtii tossa. (Haastateltava 5)

- - ni se oli aina nii mukava tulla, terve terve ja hei hei. Kaikki oli nii ystävällisiä ja tuttavallisia, että vaikka kaikkia nyt sillai niinkun paremmin tuntenukkaa mutta... - - (Haastateltava 7)

Tunnelmaa luonnehdittiin myös **positiiviseksi**. Useat haastateltavat kertoivat Järjestötalolla olevan hyvä tunnelma. Järjestötalolle on myös aina mukava tulla ja talolla vallitsee yhteenkuuluvuuden tunne. Yksi haastateltavista myös kertoi negatiivisten ajatusten unohtuvan aina talolle tullessa.

Täällä on hyvä tunnelma, täällä on tosi hyvä tunnelma oikeen että. (Haastateltava 4)

- - ihan mukava, mukava sellanen yhteenkuuluvaisuuden tunne oli. (Haastateltava 7)

Muutama haastateltava kuitenkin kertoi, että tunnelma talon sisällä **voisi olla parempikin**. He kokivat talon sisälle muodostuneen kuppikuntia ja ettei kaikkia asioita

voi aina sanoa ääneen. Asioita myös saatetaan ottaa henkilökohtaisesti, vaikka asia ei kohdistuisikaan henkilöön vaan asiaan.

- - Täälä kinnaa sisällä. - - Et talos olevat asiat otetaanki henkilökohtaisesti, sitte räiskähtää. Jokka ei periaattees liity siihe henkilöö mitenkää. (Haastateltava 1)

Kysyin haastateltavilta heidän kohtelustaan Järjestötalolla ja yhdistyksissä. Pääasiassa tätä teemaa tarkasteltiin yhdistysten näkökulmasta, mutta muutama haastateltava tarkasteli teemaa myös Järjestötalon näkökulmasta. **Arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu yhdistyksissä**- yläluokan kohdalla päädyin muodostamaan vain yhden alaluokan, jonka nimesin **samanarvoisuudeksi**. Haastateltavat kokivat olevansa saman arvoisia niin palkatun henkilökunnan kuin myös muiden vapaaehtoisten kanssa. Yksi haastateltavista mainitsi, että työntekijät arvostavat vapaaehtoisia, koska tietävät vapaaehtoisten olevan heidän apunaan. Yksi haastateltavista kuitenkin myös mainitsi, että puheenjohtajat saavat hieman enemmän arvostusta osakseen kuin muut vapaaehtoiset.

Kohdellaan joo. - - Siis mulle oli, mulle oli niinku heti yllättävää se et jaa, mä oon täällä niinku kotonani että...et kaikki oli niinku et mahtavaa ku lähit mukaan ja... - - (Haastateltava 6)

- - Et kyl me varmaa ollaa kaikin, koetaan et me ollaan samalla viivalla. En mä ainakaa muista et olis mitää koskaa tullu semmosia. (Haastateltava 2)

Muutama haastateltava kommentoi vapaaehtoisten kohtelua myös **Järjestötalon näkökulmasta**. He kertoivat **kohtelun olevan hyvää ja että vapaaehtoisia arvostetaan**. Yksi haastateltava kuitenkin esitti toiveen, että talossa voisi olla enemmän miespuolisia henkilöitä, sillä naisten kesken tulee helpommin erimielisyyksiä pienistäkin asioista.

Oikein hienosti kohdellaan, oikein hienosti kohdellaan kyllä että tuota oikeen, oikeen aivan niinku kotiansa tulis ku tänne tulee että... - -
(Haastateltava 4)

Yhtenä haastattelun teemana oli **palautteen saaminen**, joka muodostui myös yhdeksi yläluokaksi. Haastateltavien kommenttien perusteella jaoin palautteen saamisen kolmeen alaluokkaan; *riittävyys*, *palautteen muotoon* sekä *palautteen saamisen keinoihin*. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että palautteen saaminen on **riittävää**. Palautteen riittävydestä kertoi myös yhden haastateltavan kommentti, ettei hän välttämättä odotakaan palautetta.

- - Mä oon saanu sen mitä mä oon tarvinnu. Että oon tuntenu että kyllä, kyllä oon saanu. (Haastateltava 3)

Muutama haastateltava myös kertoi **millaista palautetta he ovat saaneet ja millaisissa tilanteissa**. Yksi haastateltava kommentoi, että ei ole saanut varsinaista palautetta, vaan kommentteja, kuten ”taas me selvittiin”. Toinen haastateltava puolestaan kertoi tekijän saavan harvoin kehuja, mutta heti jos tekee virheen niin saa moitteita. Hän myös lisäsi, että moitteita on kuitenkin vuosien aikana tullut hyvin vähän.

Harvoinhan se joka tekee niinku paljon nii sehän saa harvoin kehuja, mut jos se tekee jonku virheen ni siitä kyllä sitte tulee moitteita. Mutta sanotaan ny näin että vuosien aikana ei ainakaa hirveästi oo moitittu ni, ni sillä lailla näen sen että se mitä on tehny nii on muiden hyväksymää ja... - - (Haastateltava 7)

Haastateltavat kertoivat myös joitakin **keinoja palautteen saamiseksi**. He kertoivat palautetta kyseltävän muilta vapaaehtoisilta tai esimerkiksi leirin yhteydessä osallistujilta. Yksi haastateltava myös mainitsi yhdistyksen antavan heille palautetta.

- - yhdistykseltä tulee kovastikin palautetta siitä että, siitä että ollaan hyvin toimittu ja jaksetaan hyvin toimia vaikka on näin iäkästä väkeä että... (Haastateltava 4)

Kyl mä mielestäni oon.. Ja mä kyselenki joskus. - - (Haastateltava 2)

Halusin haastatteluiden avulla selvittää saavatko vapaaehtoiset tarpeeksi **kiitosta** tekemästään työstä. Haastateltavien kommenttien perusteella jaottelin kiitoksen saamisen neljään alaluokkaan; *riittävää, voisi olla enemmän, kiittämisen muodot ja vaikutus motivaatioon*. Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että kiitoksen saaminen on **riittävää**. Yksi vapaaehtoinen myös mainitsi, ettei odotakaan erityistä kiittämistä.

No saanha minä ny sitä aivan ylen määrin että... Että tuntuu, että joskus tuntuu, että se on aivan liikaa kaikki mitä ne... - - (Haastateltava 4)

Mun mielestä ne sellaset olalle taputtelut ja suuret kiitokset on enempi tonne urheilu, ureheilupuolelle tai johonkin kuuluvia. Että ku tää, tässä nyt kumminkin jokainen vapaaehtoisesti on niin, niin turha sitä on odottaa sellasta hirviää kiittelyä. (Haastateltava 7)

Yksittäinen haastateltava oli kuitenkin sitä mieltä, että kiittämistä **voisi olla enemmän**. Kiitoksen ei välttämättä tarvitsisi olla sanallistakaan, vaan sekin riittäisi, että jos jotain järjestetään, niin ihmiset myös osallistuisivat. Ihmisiä on kuitenkin vaikea saada nykyään liikkeelle. Hallitukselta hän kuitenkin koki saavansa kiitosta jonkin verran.

No kyllähän sitä kaippaa. Ja ehkä sillä lailla et ku jotaki järjestetään ni väki liikkuis. Et ehkä se kiitos riittäis... Ihan se et saatais väki liikkeelle. Mutta ku ei sitä tänä päivänä enää tapahdu. - - (Haastateltava 1)

Haastateltavat myös mainitsivat muutamia **kiittämisen muotoja** kasvokkaisen ja verbaalisen kiittämisen lisäksi. Yksi haastateltavista muun muassa mainitsi, että tapahtuman tai muun vastaavan onnistuminen kiittää jo itsessään ja toinen totesi ihmisten osallistumisen olevan jo eräänlainen kiitos. Yksi haastateltavista myös totesi, että kiittäminen ei myöskään aina ole suoraa, vaan se saattaa tapahtua myös sivulauseessa.

Se on niinkun kun saa jonkun tehtyä jonku onnistuneesti tapahtuman tai asian nii itessään se jo kiittää itseään - - (Haastateltava 7)

Lisäksi yksi haastateltavista toi esiin kiitoksen **vaikutukset vapaaehtoisen motivaatioon** tehdä vapaaehtoistyötä. Hän totesi kiitoksen kannustavan vapaaehtoisia jatkamaan vapaaehtoistoiminnassa. Negatiivisen palautteen hän puolestaan kertoi heikentävän motivaatiota vapaaehtoistoiminnassa.

Kyllä se kannustaa. Ku se... päinvastoin se, jos sanottais että ”ku se ny teki noin, eikä tehny näin” ni, kyllä mä helposti osottaisin sitte että no, täs on iha vapaat kädet. Tämä on, tämä paikka on täytettävissä että. (Haastateltava 4)

Kysyin haastateltavilta heidän **palkitsemisestaan**. Aihetta lähestyttiin lähes kaikkien haastateltavien kanssa kahdesta näkökulmasta; yhdistysten ja Järjestötalon näkökulmista. Haastateltavat eivät kommentoineet erikseen Järjestötalon ja yhdistyksen palkitsemisen **riittävyttä**, vaan totesivat yleisesti palkitsemisen olevan riittävää. Yksi haastateltavista myös totesi, että vapaaehtoisten palkitsemiseen on olemassa selkeä palkitsemisjärjestelmä. Tässä yhteydessä yksi haastateltavista myös totesi, että vapaaehtoistyö on jo itsessään tietyllä tapaa palkitsevaa.

No kyllä mun mielestä se on aivan, aivan riittävää. (Haastateltava 7)

Kyllä joo, kyllä mä en... emmä yhtää tarvitte enempää. Taikka kukaan muukaan mä luulen meillä ni, tarttis sitte. (Haastateltava 4)

On, ja itsessään tietyllä tapaa palkitsevaa. (Haastateltava 6)

Palkitseminen yhdistyksissä jakautui aineiston tarkastelun jälkeen kolmeen alaluokkaan; *tietämättömyys*, *palkitsemisen tavat* sekä *hyvä olo palkitsijalle*. Kukaan haastateltavista ei todennut palkitsemisen olevan liian vähäistä. Sen sijaan yksi haastateltavista **ei ollut tietoinen** yhdistyksen tarjoamasta palkitsemisesta.

Mutta en mä täs yhdistystasolla tiedä. Ei oo tullu vastaa. (Haastateltava 6)

Haastateltavat toivat esiin heidän tietoisuudessaan olevia **palkitsemisen tapoja**. Palkitsemisen tapoja on useita ja ne vaihtelevat aina yhdistyksen mukaan. Yleisimmät haastateltavien mainitsemat palkitsemisen tavat olivat kesäteatterimatkat ja ansiomerkkien myöntäminen. Näiden lisäksi haastateltavat mainitsivat muun muassa jouluaterian, edut virkistyspäiviin, hallituksesta pois jäädessä muistamisen ja ilmaiset koulutuspäivät.

No ne on ny justii nämä tälläset virkistyspäivät ja näin ni niihin. Ku on sitte etuja jos on jotain... Ja samoin sitte nykyään niitä ny voi ajatella näitä liiton ja nämä alueen koulutuspäiviä ja tälläsiä ikään kun palkintokin sitte ku nehä on meille maksuttomia ku me niihi mennään. - -
(Haastateltava 7)

Lisäksi yksi haastateltavista totesi vapaaehtoisten palkitsemisen **tuovan hyvän olon myös palkitsijalle**. Toisia vapaaehtoisia on mukavampi pyytää uudelleen avuksi, kun heitä palkitaan.

- - että on mukavampi pyytää niitä jatkoski uudestaan ja toisaalta se että arvostetaan sitä kaikkien työtä mitä kuki tekee. (Haastateltava 1)

Useat vapaaehtoiset kertoivat näkökantaansa myös **Järjestötalon puolelta tapahtuvaan palkitsemiseen**. Heidän kommenttiansa perusteella muodostin kolme alaluokkaa; *vähäistä*, *tietämättömyys* ja *palkitsemisen tavat*. Vaikka suurin osa haastateltavista pitikin palkitsemista riittävänä, yksi haastateltavista kommentoi palkitsemisen olevan **vähäisempää** kuin ennen ja toinen haastateltava ei ollut tietoinen palkitsemisesta. Hän kuitenkin osasi nimetä yhden tavan, jolla Järjestötalo palkitsee vapaaehtoisia.

No siitä en kyllä tiedä että... mulla ei oo mitää käsitystä. (Haastateltava 7)

Haastateltavat mainitsivat muutamia Järjestötalon **palkitsemisen tapoja**. Yleisimmät haastateltavien mainitsemat palkitsemisen tavat olivat vuoden vapaaehtoisen valitseminen, jouluateriat sekä erilaiset retket. Yksi haastateltavista myös mainitsi kunniakirjan myöntämisen. Tässä yhteydessä yksi haastateltavista esitti toiveen,

että retkiä järjestettäisiin enemmän. Hän vielä tarkensi, että Järjestötalon ei tarvitsisi välttämättä kustantaa retkiä, vaan järjestäminenkin jo riittäisi.

No sitte tää on tää vuoden vapaaehtoinen joka aina valitaan. (Haastateltava 5)

- - Sellaset olis mun mielestä... silloin siinä ku on .. Ja se olis tän Järjestötalon, siinä olis eri järjestön ihmisiä. Se ois hirveen...mä oon tykänny aina sellasesta tiätsä, mä oon aina ollu valmis menemään niihi. (Haastateltava 3)

Kysyin haastateltavilta niitä asioita, joihin he ovat erityisen **tyytyväisiä yhdistyksissä ja Järjestötalolla**. Haastateltavien kommentit olivat hyvin moninaisia ja tyytyväisyyden kohteita mainittiin useita. Haastateltavat kertoivat olevansa **yhdistyksissä** tyytyväisiä hyvään yhteishenkeen, vapauteen esittää ja toteuttaa erilaisia ideoita sekä yhdistysten työntekijöihin. Yksi haastateltavista myös mainitsi olevansa tyytyväinen siihen, että yhdistyksessä tartutaan tilanteisiin, osallistutaan ja myös etsitään uutta. Tyytyväisyyttä toi myös tunne siitä, että yhdistys tekee parhaansa niillä resursseilla, jotka sillä on. Kaksi haastateltavista myös kommentoi olevansa kokonaisvaltaisesti tyytyväisiä toimintaan.

- - Mutta tuota niin yhdistys on ihan hyvä, hyvä ja mun mielestä periaatteessa hoitaa hommansa niinku, niinku miten ny pystyy näillä resursseilla tavallaan hoitamaan ja yritetään olla joka suuntaan niinku tuntosarvet ylhäällä tavallaa ja tarttua tilanteisiin ja osallistua. Ja yrittää ettiä koko ajan uutta ja uudistua. (Haastateltava 1)

Tietysti yhdistyksessä ni, kyllä mä ny lähinnä oon tyytyväine siihe että meillä on sellane hyvä henki sielä, hyvä yhteishenki - - (Haastateltava 7)

Järjestötalolla haastateltavat puolestaan kertoivat olevansa tyytyväisiä lämpimään vastaanottoon, yhdessä tekemiseen, kodikkaisiin tiloihin sekä siihen, että kynnys tulla talolle on hieman mataloitunut. Haastateltavat myös mainitsivat, että yhdistyk-

sen on hyvä olla talon sisällä, sillä se tarjoaa paljon tilaisuuksia ja asioita joihin osallistua. Haastateltavat olivat myös tyytyväisiä Järjestötalon tiloihin ja mahdollisuuteen kokoontua Järjestötalolla. Muutama henkilö kertoi olevansa myös Järjestötalon toimintaan kokonaisvaltaisesti tyytyväinen.

No, no se yhdessä tekemisen meininki ainaki. (Haastateltava 8)

Kyllähän talo on hyvä paikka olla yhdistyksen täällä sisällä. Tänne tulee asioita mihkä voi osallistua, mitkä ehkä jäis muuten osallistumatta. (Haastateltava 1)

No siihen et meillä on paikka mihnä kokoontua. Se on hieno juttu. (Haastateltava 2)

Haastateltavien kommenttien perusteella muodostin yläluokan nimeltä **oma motivaatio**. Tämän yläluokan alaluokiksi muodostuivat; *halu auttaa ja vaikuttaa, viihtyminen, vertaistuki, hyvä olo ja elämäntyyliin sopiminen*. Monet haastateltavat toivat ilmi **halun auttaa muita ihmisiä ja vaikuttaa**. Haastateltavat myös kommentoivat, että kun on ehtinyt vuosien varrella kerätä niin paljon tietoa ja kokemusta sairaudesta, haluaa tätä tietoa jakaa eteenpäin myös muille ja tällä tavoin auttaa muita ihmisiä. Tiedon ja kokemuksen myös koettiin helpottavan muiden auttamista ja tukemista.

Se on niinku semmonen, semmonen että... tietää, on tietoo paljon tästä asiasta niinku mitä... Ei sitä kannata laittaa mihinkää vakan alle eli sitä pitää niinku jakaa sitä tietoo ja. - - kyllä, suurella sydämellä. (Haastateltava 8)

Jotenki semmonen... Mä oon aina halunnu olla ihmisten kans ja auttaa jos mä oon osannu ja pystyny. (Haastateltava 2)

Toinen haastateltavien esiin tuoma motivaatiota lisäävä tekijä oli vapaaehtoistoiminnassa **viihtyminen**. Haastateltavat kuvasivat vapaaehtoistoiminnan olevan mukavaa ja kivaa tekemistä. Myös halu viettää aikaa muiden ihmisten kanssa ja tehdä vapaaehtoistyötä oli suuri.

Musta se on kivaa, mä tykkään siitä. Mä viihdyn siinä. (Haastateltava 5)

Haastateltavat toivat esiin myös **vertaistuen** merkityksen. Haastateltavat lähestyivät vertaistuen käsitettä kahdesta näkökulmasta; vertaistuen saamisen ja vertaistuen antamisen näkökulmista. Molemmat näkökulmat koettiin tärkeinä motivaation lisääjinä. Kaikki haastateltavat eivät käyttäneet vertaistuesta käsitettä vertaistuki, mutta toivat kuitenkin vertaistuen merkityksen ilmi kommentteissaan.

Mä haluan tehdä vapaaehtoistyötä ja tarjota niinkun sitä vertaistukea muille. (Haastateltava 6)

Yhtenä motivaatiota lisäävänä tekijänä haastateltavat mainitsivat myös **hyvän olon tunteen**. Yksi haastateltavista kertoi saavansa itselleen hyvän mielen tekemästään vapaaehtoistyöstä. Toinen haastateltava puolestaan kertoi tuntevana itsensä vähemmän kipeäksi, kun pääsee juttelemaan muiden ihmisten kanssa ja tekemään erilaisia asioita.

Saan siitä itelleni niin paljon. Mä saan siitä jotenki... Mä en tiä mä oon aina saanu siitä hyvän mielen. Ja se et mä voin auttaa toisia. (Haastateltava 3)

Eli mä koen sen että tuota....että tuota... mä olsin paljo kipeempi jos mä olsin kotona. (Haastateltava 2)

Vapaaehtoiset myös mainitsivat vapaaehtoistoiminnan olevan heidän **elämäntyyliin sopivaa**. Yksi haastateltavista kertoi tottuneensa olemaan mukana monenlaisessa toiminnassa koko elämänsä ajan. Toinen haastateltava kertoi, kuinka vapaaehtoistoimintaa on hänen elämässään sopivissa määrin, jottei se kuormita omaa arkea liikaa. Yksi eläkkeellä oleva haastateltava puolestaan kommentoi, että eläkeläisellä pitää olla tekemistä ja sisältöä arjessa. Lisäksi yksi haastateltavista totesi, että on mukana vapaaehtoistoiminnassa koska itsellä on aikaa.

Sitten on sellanen että ku on eläkkeellä nyt ja eläkeläiselläki pitää olla jotai tekemistä nii kyllä se on yks myös että muun mielestä on mukava olla täs ja tehdä tätä hommaa ja... ja se antaa mun päiviin sitä sisältöä ja. (Haastateltava 7)

No mä oon lähteny sen takia että ku oli aikaa, mul oli aikaa lähtee.
(Haastateltava 5)

6.6 Vapaaehtoisten näkemyksiä kehittämiskohteista

Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kannalta organisaation henkilökunnan olisi hyvä olla selvillä niistä asioista, joihin vapaaehtoiset kaipaavat muutosta. Tällä tavoin henkilökunta voi pyrkiä kehittämään vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista parhaansa mukaan. Kysyin haastateltavilta, mitä **kehitettävää** he näkevät vapaaehtoistoiminnassa ja Järjestötalolla. Haastateltavat antoivat kehittämisehdotuksia niin liiton ja yhdistyksen, kuin Järjestötalonkin tasolla. **Liiton tasolla** haastateltavat toivoivat tarkkuutta. Jos liitto esimerkiksi tarjoaa jotain ja yhdistykset tarttuvat siihen, niin se tulisi pystyä myös toteuttamaan. Liiton tulisi myös muistaa, että ihmiset eivät ole palkattua henkilökuntaa, joten heiltä ei voida myöskään vaatia yhtä paljon. Vapaaehtoisilta vaaditaan toisinaan liikaa liiton puolelta esimerkiksi paperitöiden määrän puolesta. Haastattelussa tuli myös ilmi toive jäsenluetteloiden päivittämisestä liiton tasolla.

No meillä ehkä on kehityskohde tuolla liitolla ihan yhdistyksiin päin eniten. Että tosiaan pitää muistaa että täällä muut tekee, tekee vapaaehtoistyötä. Että ei oo niin tavallaan palkattuja työntekijöitä jotka jaksais vääntää siinä mittakaavas kun sieltä tulee kaikkia. (Haastateltava 1)

Yhdistyksen tasolla haastateltavat toivoivat lisää vapaaehtoisia ja uusia ideoita. Haastateltavat myös toivoivat vakituksia työntekijöitä yhdistyksiin, lisää yhteistyötä yhdistysten välille sekä lisää markkinointia ja näkyvyyttä vapaaehtoistoiminnalle. Lisäksi yksi haastateltavista toivoi lisää kerhotoimintaa. Muutama haastateltava myös totesi, että pieniä kehitettäviä yksityiskohtia löytyy aina, mutta haastattelutilanteessa sellaisia ei tullut mieleen.

No siis kyllähän pitäis saada niitä toimijoita, jotka sitä työtä tekee. Ni sitä vois laajentaakki. (Haastateltava 6)

En mä muuta ku sitä et enemmän näkyvyyttä siihen ni sais siihen porukkaa, koska näkyvyyttä ei ole. (Haastateltava 3)

Myös **Järjestötalon tasolla** haastateltavat toivoivat lisää näkyvyyttä. Järjestötaloa ei löydä ”vahingossa”, vaan sitä täytyy osata etsiä. Haastateltavat myös toivoivat sisäisen ilmapiirin paranemista ja ”yhteen hiileen puhaltamisen” lisäämistä. Myös lisää erilaisia tapahtumia toivottiin.

Emmä tiedä enemmän näitä tällaisia tapahtumia missä vois olla mukana kenties. (Haastateltava 8).

6.7 Uusien vapaaehtoisten löytämisen haasteet

Kysyin haastattelun lopussa haastateltavilta vielä heidän mielipiteitään koskien **vapaaehtoisten löytämisen ja mukaan saamisen vaikeutta**. Kuten haastatteluissa-kin kävi ilmi, kaipaavat yhdistykset lisää aktiivisia vapaaehtoisia. Kysyin haastateltavilta, että miksi vapaaehtoisia on heidän mielestään niin vaikea löytää nykypäivänä. Muodostin haastateltavien vastausten perusteella kuusi alaluokkaa; *elämän kiireisyys, energian ja jaksamisen puute, väärä mielikuva vapaaehtoistoiminnasta, itsensä ajattelevinen, muutokset yhteiskunnassa ja vaativuus*.

Suurin osa haastateltavista totesi ihmisten elämän olevan niin **kiireistä ja hektistä**, ettei vapaaehtoistoiminnalle ole enää aikaa. Työ, lapset ja harrastukset myös vaativat niin paljon, **ettei energialla riitä** enää vapaaehtoistyöhön. Töiden, lasten hoidon ja harrastusten jälkeen ihmiset haluavat usein vain rentoutua. Lisäksi yhden haastateltavan mukaan kaikki vapaaehtoistoiminnasta kiinnostuneet eivät jaksakaan huonon terveydentilansa vuoksi lähteä mukaan toimintaan.

Jaa a, ihmiset on niin... tässä elämän meno on niin hektistä jotenki että... sitte ku on perhe ja... - - (Haastateltava 8)

- - niin sitä on ni paljon niitä menoja ettei sitte tahro keritä että... nii sanotusti terveet taikka näin, ei oo niinku tälläisestä sillai kiinnostunu ja sairaa on vähä, aika loppuun väsyneitä ja saatu niin piippuun monekki ettei tahdo olla niitä voimia. (Haastateltava 2)

Muutama haastateltava myös kuvaili, että ihmisillä saattaa olla **väärä mielikuva** vapaaehtoistoiminnasta. Toiset ihmiset näkevät vapaaehtoistoiminnan juorukerhoina,

eivätkä tämän vuoksi lähde toimintaan mukaan. Yksi haastateltavista toi myös esiin, että sana "vapaaehtoistyö" on harhaan johtava. Vapaaehtoistyötä ajatellaan helposti valtavaa sitoutumista vaativana työnä, vaikka tosiasiasa pienikin panostus riittää.

No mulle on jotku sanonu näin, että he ei mee sellasee et ne ei oo ku juorukerhoja. (Haastateltava 3)

Ja sitte sana vapaaehtoistyö, ni se on ehkä se että ajatellaan et se on oikeesti sitä niinkun niin valtavaa sitoutumista ja... (Haastateltava 6)

Muutama haastateltava kuvaili myös ihmisten **ajattelevan itseään** ja tekevän itselleen mieluisia asioita. Yksi haastateltavista totesi, että ihmisten päästessä eläkkeelle haluavat he nauttia vapaudesta. Ihmiset haluavat nauttia elämästään ja tehdä itselleen mieluisia asioita eläkkeellä. Kovin monen ihmisen kohdalla tämä ei välttämättä tarkoita vapaaehtoistoimintaan osallistumista. Yksi haastateltava myös totesi ihmisten tavoittelevan omaa hyötyään. Aktiviteetit saatetaan valita sen mukaan, mistä itse hyötyy kaikista eniten.

Ehkä tää elämän työrytmi on niin... et sit ku ne pääsee eläkkeelle, sit ne nauttii siitä vapaudesta, ne ei halu sitte enää mitää. (Haastateltava 5)

Haastateltavat toivat tässä yhteydessä esiin myös **yhteiskunnan muutokset**. Yksi haastateltavista totesi vapaaehtoisten löytämisen olevan vaikeampaa kuin ennen ja toinen haastateltava totesi sitoutumisen olevan nykyisin heikompaa. Ennen ihmiset toimivat vapaaehtoisena samassa yhdistyksessä useita kymmeniä vuosia, mutta nykyään ihmiset ovat mukana muutamia vuosia ja tämän jälkeen vaihtavat yhdistystä tai tekevät jotain muuta vähän aikaa. Hän myös totesi, että sitoutumisen ja mukaan lähtemisen vähentyminen ei koske pelkästään potilasjärjestöjä, vaan sama asia koskee myös muun muassa talkootöitä, urheiluseuroja ja nuorisoseuroja. Lisäksi yksi haastateltavista toi esiin, että myös epätietoisuus tulevasta saattaa vaikuttaa vapaaehtoisten mukaan lähtemiseen. Esimerkkinä tästä nousi keskustelussa esiin SOTE- uudistus ja sen tuomat muutokset. Kukaan ei osaa vielä sanoa, mitä tämä tulee tarkoittamaan yhdistyksille.

Sanotaan ny näin että tällänen talkootyö ja kökkätyö, kaikkihan nuo on niinku melkee loppunu. Eli ei se oo ainoastaa näissä potilasjärjestöissä. Sama koskee urheiluseuroja ja muita tuota nuorisoseuroja sun muita että, että onko ihmisillä nykyään vain niin kiire sitte, onko tää yhteiskunta muuttunu nii paljon että... (Haastateltava 7)

- - että ehkä tää epätietosuuski on vähä semmosta, että ei oo hyvä aika uusien lähteä mukaan. Tulee niin paljon sellasta "ehkä" tietoa että... - - (Haastateltava 1)

Yksi haastateltavista esitti myös kysymyksen siitä, että **vaativatko** toiset niin paljon, etteivät ihmiset uskalla ryhtyä vapaaehtoistoimintaan?

Onko sitte niin että jotkut niin paljon vaatii, että toiset ei uskalla edes ruveta mihinkää, eikä uskalla ruveta alottaan mitää? (Haastateltava 2)

6.8 Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen vaikutukset vapaaehtoisten mukaan lähtemiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen

Haastatteluiden lopuksi kysyin haastateltavilta vielä heidän ajatuksiaan siitä, vaikuttavatko haastattelun aikana käsitellyt asiat vapaaehtoisten mukaan lähtemiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen. Lähes kaikki haastateltavat vastasivat sen enempää miettimättä, että **kyllä nämä asiat vaikuttavat**. Yksi haastateltavista kommentoi, ettei toiminnassa jaksaisi olla mukana ilman tukea ja turvaa. Hän myös nosti esiin, kuinka tärkeää omien ideoiden toteuttamisen mahdollisuus on työn jaksamisen kannalta. Yksi haastateltavista oli kuitenkin sitä mieltä, että organisoinnin ja johtamisen vaikuttaminen vapaaehtoisten mukaan lähtemiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen riippuu myös henkilöstä.

On. Kyllä jos et sä saa sitä tukia ja turvaa jostaki nii, ei se työ sua huvitakkaa. Tai se et sä et saa koskaan tehdä mitään mitä sul on niinku ideoita. Et sua ei niinku periaattees kuunneltaisi. (Haastateltava 6)

Onhan nyt toki, on toki. Kyllä se on tärkeää, perehdyttäminen ja muut tämmöset tuen saannit ja nämä. (Haastateltava 2)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoimijoiden kokemuksia vapaaehtoistoiminnan organisoinnista ja sen johtamisesta. Tutkimuksen tavoitteena oli haastateltavien kokemusten myötä selvittää, ovatko vapaaehtoiset tyytyväisiä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen, mitkä ovat vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiskohteet ja vaikuttaako vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin, kokevatko vapaaehtoiset Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoistoiminnan tarpeeksi näkyväksi. Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa vapaaehtoistoimijaa, jotka olivat toimineet vapaaehtoisina muutamasta kuukaudesta 24 vuoteen. Seuraavaksi esittelen tutkimustulosten pohjalta tekemiäni johtopäätöksiä samalla vastaten tutkimuskysymyksiin.

Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoiset ovat pääosin tyytyväisiä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen. Tästä huolimatta aineistosta oli mahdollista nostaa esiin joitakin kehittämisen kohteita. Vaikka kehittämisen kohteita löytyikin tutkimuksessa useita, on tärkeää pitää mielessä, että tutkimuksessa on edustettuna yhdeksän eri jäsenjärjestöä ja haastateltavana kahdeksan eri henkilöä. Jokaisessa järjestössä on omat kehittämiskohteensa ja omat vahvuutensa, mutta kaikki mainitut kehittämiskohteet eivät suinkaan kohdistu yhteen ja samaan järjestöön. Jokaisen tutkimukseen osallistuneen jäsenjärjestön olisikin hyvä pohtia, kuinka nämä asiat toteutuvat heidän järjestössään ja mitkä asiat juuri heidän järjestössään kaipaavat kehittämistä. Tutkimuksen tuloksiin vaikuttaa myös se, että ihmiset ovat erilaisia ja kokevat esimerkiksi tuen tarpeen eri tavoin. Siinä missä toinen henkilö kokee saaneensa tukea tarpeeksi, ei välttämättä tarkoita, että myös toinen henkilö olisi samaa mieltä asiasta. Havainnollistan vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiskohteita kuviossa 6, jonka jälkeen siirryn tarkemmin tutkimuksen johtopäätöksiin.



Kuvio 6. Vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen kehittämiskohteet.

Tutkimustuloksista on pääteltävissä, että vapaaehtoistoimintaa ei koeta tarpeeksi näkyväksi Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä. Vaikka näkyvyyttä myös on jossain määrin, siihen olisi mahdollista kiinnittää enemmän huomiota ja pyrkiä markkinoinnin avulla tuomaan lisää näkyvyyttä. Vapaaehtoistoiminnan näkyvyydestä ovat omalta osaltaan vastuussa niin Järjestötalo ja sen jäsenjärjestöt, kuin myös vapaaehtoiset. Näkyvyyttä voitaisiin lisätä esimerkiksi markkinoimalla Järjestötaloa ja vapaaehtoistoimintaa mediassa ja sosiaalisessa mediassa nykyistä enemmän ja järjestämällä enemmän tapahtumia ja tempauksia yhteisvoimin. Markkinointi kuitenkin vaatii paljon resursseja, eikä niitä ole liiaksi. Toisissa jäsenjärjestöissä vapaaehtoisia on niukemmin kuin toisissa, mikä vaikuttaa myös heidän mahdollisuuksiinsa markkinoida toimintaa. Myös taloudelliset resurssit rajoittavat toimintaa. Kuuluvainen (2015, 97) puoltaa tätä havaintoa ja toteaa, että vapaaehtoistoimintaa ei koeta tarpeeksi näkyväksi.

minnan markkinointi vaatii yhdistykseltä paljon resursseja ja osaamista, mutta toisaalta on tehokas tapa myös rekrytoida uusia vapaaehtoisia ja tuoda näkyvyyttä toiminnalle.

Toisena vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen näkökulmana nousi tutkimuksessa esiin rekrytointi. Kuuluvainen (2015, 97) toteaa, että useimmat järjestöt rekrytoivat vapaaehtoisia erilaisten tapahtumien, median ja muiden markkinointitoimenpiteiden avulla tai hyödyntämällä vapaaehtoisten omia verkostoja. Haastateltavien kommenteista voidaan vetää johtopäätös, että uusien vapaaehtoisten rekrytointiin voisi panostaa enemmän. Rekrytointi on erilaista eri jäsenjärjestöissä ja sitä toteutetaan toisissa jäsenjärjestöissä enemmän kuin toisissa. Rekrytointia toteutetaan muun muassa vapaaehtoisten omia kontakteja hyödyntämällä, erilaisia tapahtumia järjestämällä ja erilaisten lomakkeiden avulla. Rekrytointi jäsenjärjestöissä myös vaikuttaa kohdistuvan enemmän uusien jäsenten rekrytointiin järjestölle, kuin uusien vapaaehtoisten rekrytointiin. Suuri osa uusien vapaaehtoistoimijoiden rekrytoinnista kohdistuuakin jäsenjärjestön jo olemassa oleviin jäseniin. Tätä havaintoa puoltavat Karreisen ym. (2010, 23) kommentit siitä, että järjestön omat jäsenet ovat usein tärkein kohderyhmä uusia vapaaehtoistoimijoita rekrytoitaessa. Jäsenhankinta ja uusien vapaaehtoistoimijoiden rekrytointi ovat usein myös tiiviisti sidoksissa toisiinsa.

Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen puolestaan koettiin kaiken kaikkiaan helppona. Vapaaehtoiseksi liittymiseksi ei ollut kriteerejä eikä vapaaehtoisia haastateltu ennen vapaaehtoistoiminnan aloittamista. Toimintaan sai vain tulla mukaan. Vapaaehtoisten perehdytys ja koulutus sen sijaan jakoivat haastateltavien mielipiteitä ja kokemuksia. Toisessa jäsenjärjestössä perehdytys koettiin riittäväksi, kun taas toisessa jäsenjärjestössä perehdytystä ei ollut lainkaan. Perehdytystä ei kuitenkaan koettu aina myöskään välttämättömänä, vaan toiset vapaaehtoiset kokivat pärjäävänsä myös ilman sitä. Perehdytyksen ollessa puutteellista tai puuttuessa kokonaan on oma aktiivisuus tärkeää. Kysymällä ja muita seuraamalla saa toiminnasta jo melko hyvän käsityksen. Tulikallio ja Malinen (2009, 28) pitävät perehdytystä kuitenkin tärkeänä osana vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista, sillä sen avulla voidaan varmistaa, että vapaaehtoinen ymmärtää vapaaehtoistoiminnan peruseriaat-

teet ja on sitoutunut niihin. Laimion ja Välimäen (2011, 31, 33) mukaan vapaaehtoisille olisi järkevää tarjota perehdytyksen lisäksi myös koulutusta vapaaehtoistoimintaan, sillä ne antavat vapaaehtoiselle varmuutta ja itseluottamusta omaa toimintaansa kohtaan. Järjestötalon jäsenjärjestöissä myös koulutusten tarve ja niiden riittävyys jakoivat vapaaehtoisten mielipiteitä. Osa vapaaehtoisista piti koulutuksia tarpeellisina, kun taas toiset eivät kokeneet tarvitsevansa koulutusta. Pääasiassa koulutuksia koettiin olevan kuitenkin tarpeeksi.

Vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtiminen on jäsenjärjestöissä moninaista. Vapaaehtoisten jaksamisesta huolehditaan muun muassa tarjoamalla vapaaehtoisille tukea ja apua sekä kysymällä kuulumisia. Vapaaehtoisilla on myös mahdollisuus osallistua erilaisiin virkistyspäiviin. Pääosin vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä saamansa tuen määrään sekä heistä huolehtimiseen, mutta eivät kuitenkaan aivan kaikki. Laimio ja Välimäki (2011, 34) toteavat, että vapaaehtoisten ohjaus ja heidän tukemisensa on tärkeä osa vapaaehtoisten johtamista ja heidän kanssaan työskentelyä. Vaikka kaikki vapaaehtoiset eivät välttämättä tarvitse tukea yhtä paljon kuin toiset, olisi tukea kuitenkin tärkeää olla aina saatavilla. Laimio ja Välimäki (2011, 34) myös mainitsevat, että tuen saaminen saattaa jäädä vapaaehtoisen oman aktiivisuuden varaan. Myös vapaaehtoisten vastaukset puolsivat tätä. Tukea on saatavilla, mutta sitä harvemmin tarjotaan.

Vapaaehtoisten kommenteista kävi ilmi työnohjauksen ja yhteisten tapaamisten puute tai vähäisyys. Pessin ja Oravasaaren (2010, 206) mukaan lähes kolmanneksessa järjestöistä järjestetään vapaaehtoisille henkilökohtaista työnohjausta. Laimio ja Välimäki (2011, 38) kuitenkin toteavat, että tästä huolimatta järjestöillä harvoin on osoittaa tarpeeksi resursseja työnohjaukseen. Tämä oli havaittavissa myös Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä. Vapaaehtoisille ei järjestetä työnohjausta, eivätkä kaikki sitä kaipaakaan. Haastatteluissa nousi kuitenkin myös esiin tarve purkaa mieltään ulkopuoliselle henkilölle ja keskustella asioista yhdessä toisen henkilön kanssa. Tästä voidaan päätellä, että vapaaehtoisille olisi hyvä järjestää mahdollisuus osallistua työnohjaukseen niin halutessaan. Vapaaehtoiset myös toivoivat lisää yhteisiä tapahtumia ja tapaamisia. Tapaamisten avulla yhteistyötä jäsenjärjestöjen välillä olisi mahdollista lisätä ja ideoita ja ajatuksia olisi mahdollista jakaa mui-

den vapaaehtoisten kanssa. Eräs haastateltavista ehdotti, että Järjestöalo voisi läheteä organisoimaan yhteisiä tapahtumia ja tapahtumien järjestäjät voisivat vaihtua vuosittain.

Vapaaehtoistoiminnan johtamisessa oli huomattavissa eroja eri jäsenjärjestöjen välillä. Karreisen ym. (2010, 93) mukaan vapaaehtoistoiminta tarvitsee toimiakseen johtajan, joka jakaa vastuuta ja tehtäviä sekä pitää langat käsissään. Seinäjoen Järjestöalolla ja sen jäsenjärjestöissä tämä henkilö on useimmiten joku hallituksen jäsenistä. Johtajan olemassaolo ei kuitenkaan ole kaikille itsestäänselvyys, sillä vapaaehtoisilla ei välttämättä ole johtajaa. Kaikki vapaaehtoiset eivät myöskään koe tarvitsevänsä johtajaa. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että johtajan roolissa toimivilla vapaaehtoisilla ei itsellään välttämättä ole henkilöä, jonka puoleen kääntyä vaikeissa tilanteissa. Vaikka heillä ei välttämättä olekaan johtajaa, useimmiten kuitenkin löytyy toinen henkilö, jonka kanssa jakaa ja pohtia asioita.

Vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä heidän asemaansa työyhteisössä. He kokevat itsensä arvostetuiksi ja tasavertaisiksi muun henkilökunnan kanssa ja kokevat heillä olevan hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä. Mahdollisuuden vaikuttaa omiin työtehtäviin voidaan nähdä olevan tärkeässä osassa vapaaehtoistoimintaan sitoutumista. Kuten Hakonen ym. (2014, 233) myös toteavat, voivat osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet parhaimmillaan lisätä tuottavuutta, työtyytyväisyyttä, työntekijöiden sitoutumista ja lopputuloksen laatua organisaatiossa.

Kuten Kuuluvainen (2015, 78) toteaa, vaikuttaa positiivinen ja kannustava tunnelma organisaatiossa oleellisesti vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen ja siksi siihen on tärkeää kiinnittää huomiota vapaaehtoistoiminnan johtamisessa. Tämä oli havaittavissa myös haastateltavien kommentteista. Lähtökohtaisesti vapaaehtoiset kokevat tunnelman positiiviseksi ja vastaanoton lämpimäksi niin yhdistyksissä kuin myös Järjestöalolla. Kuitenkin myös tästä asiasta löytyi muutamia eriäviä mielipiteitä. Kemat eivät aina kohtaa kaikkien kesken tai asioita saatetaan joskus ottaa henkilökohtaisesti.

Kuuluvaisen (2015, 77) mukaan vapaaehtoisten kiittäminen ja palkitseminen ovat vapaaehtoistoiminnan johtamisen kulmakiviä. Seinäjoen Järjestöalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoiset olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä heidän saamaansa kiitokseen, palkitsemiseen ja palautteeseen, mutta joissakin yhdistyksissä kiitoksen

määrään olisi tarpeen kiinnittää hieman enemmän huomiota. Vaikka Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoiset mainitsivat useita palkitsemisen tapoja, eivät he kuitenkaan ole toiminnassa mukana palkitsemisen vuoksi, vaan täysin muista syistä. Tätä havaintoa puoltaa myös Kuuluvainen (2015, 77), jonka mukaan vapaaehtoisten motivaatio toimintaan lähtee ensisijaisesti jostain muualta kuin kiitoksesta ja palkitsemisesta. Motivaatiolla onkin keskeinen rooli vapaaehtoistoiminnassa, sillä se toimii vapaaehtoistoiminnan lähteenä ja voimana, eikä vapaaehtoistoiminnan toteuttaminen olisi mahdollista ilman sitä (Harju & Ruuskanen-Himma 2016, 99). Tärkein syy vapaaehtoistoimintaan lähtemiselle on suomalaisten keskuudessa halu auttaa ja tehdä jotain hyödyllistä (Karreinen ym. 2010, 34). Jokaisen vapaaehtoisen motivaatiolla on kuitenkin eri lähtökohdat, kuten haastattelut osoittivat. Lähtökohtaisesti Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen vapaaehtoiset ovat mukana toiminnassa koska he viihtyvät siinä ja haluavat olla avuksi toisille. Vapaaehtoistoiminta myös tarjoaa vertaistukea ja tuo hyvää oloa vapaaehtoisille. Myös elämäntilanne vaikuttaa vapaaehtoistojaksi lähtemiseen. Esimerkiksi eläkeläinen, joka kaipaa sisältöä päiviinsä voi löytää vapaaehtoistoiminnasta kutsumuksensa.

Tulosten johtopäätöksenä voidaan todeta, että vapaaehtoistoiminnan organisoinnilla ja johtamisella on suuri vaikutus vapaaehtoisten mukaan lähtemiseen, motivaatioon ja sitoutumiseen. Häyrinen (2015, 45) toteaaakin, että vapaaehtoistoiminnan johtamisen tulee olla järjestelmällistä ja kannustavaa, jolloin vapaaehtoiset pysyvät motivoituneina pidempään. Tutkimuksen tulokset kuitenkin puoltavat myös sitä, että kaiken ei tarvitse olla täydellistä, vaan vapaaehtoiset ovat tyytyväisiä myös pieniin eleisiin. Pienet asiat kuten kuulumisten kysyminen ja kiittäminen auttavat vapaaehtoisia jaksamaan toiminnassa. He haluavat tuntea itsensä arvostetuksi. Vapaaehtoistoimintaan ja heidän tehtäviinsä täytyy myös saada vaikuttaa tarpeeksi, jotta toiminta on miellyttävää.

8 POHDINTA

Sosiaalialan ammattilainen voi työssään kohdata vapaaehtoisia lukuisissa eri paikoissa ja päätyä myös työskentelemään heidän kanssaan tai heidän esimiehensä. Toimiessaan vapaaehtoisten esimiehenä, on ammattilaisen tärkeää tiedostaa vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen periaatteet. Opinnäytetyöni avulla niin ammattilaisen kuin kenen tahansa muunkin henkilön on helppo perehtyä vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen pääperiaatteisiin. Tutkimuksen myötä ammattilaiset voivat myös perehtyä vapaaehtoisten kokemuksiin Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä ja saada tätä kautta vinkkejä omaan työhönsä.

Opinnäytetyöstäni on hyötyä myös Seinäjoen Järjestötalon ja sen jäsenjärjestöjen henkilökunnille sekä vapaaehtoistojen. Tutkimuksen myötä esiin tulleet kehittämiskohteet tiedostetaan ja niiden myötä toimintaa on mahdollista kehittää. Jokaisen jäsenjärjestön on mahdollista ja suositeltavaa omalla kohdallaan miettiä tutkimuksessa ilmenneitä asioita ja miettiä, mitkä asiat juuri heidän järjestössään ovat hyvin ja mitkä kaipaavat kehitystä. Opinnäytetyön valmistumisen myötä jäsenjärjestöille myös lähetetään Vinkkejä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen - poster (Liite 5), joka auttaa omalta osaltaan henkilökuntaa ja vapaaehtoistoimintaa vetäviä vapaaehtoisia muistamaan vapaaehtoistoiminnan organisoinnin ja johtamisen perusperiaatteet.

Vapaaehtoistoiminnan organisointia ja johtamista ei ole mielestäni tutkittu tarpeeksi. Tässä tutkimuksessa perehdyin aiheeseen haastatteleamalla useamman eri jäsenjärjestön vapaaehtoisia. Koska jäsenjärjestöjen välillä osoittautui olevan suuriakin eroja vapaaehtoistoiminnan organisoinnissa ja johtamisessa, olisi mielenkiintoista perehtyä tarkemmin yksitellen jokaiseen jäsenjärjestöön. Tällä tavoin jokainen jäsenjärjestö saisi tietää tarkalleen, mikä juuri heidän järjestössään on hyvin ja mikä kaipasi kehittämistä.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut työntäyteinen ja opettavainen kokemus. Se on opettanut pitkäjänteisyyttä ja sisukkuutta sekä vahvistanut tieteellisen kirjoittamisen osaamistani. Prosessin alkuvaiheessa minulla oli mielessäni täysin eri opinnäyte-

työn aihe, mutta saamani työharjoittelupaikan myötä uteliaisuus Järjestötaloa kohtaan heräsi. Keskusteltuani järjestöpäällikön kanssa, heräsi kiinnostukseni vapaaehtoistoimintaa kohtaan ja näin päädyin valitsemaan opinnäytetyöni aiheen. Teoriaosuuden muodostaminen sujui lähestulkoon ongelmitta ja koin tämän opinnäytetyön helpoimmaksi osuudeksi. Haastatteluiden toteuttamisen koin antoisaksi ja opettavaiseksi. Tutkimustulosten sekä johtopäätösten kirjoittaminenkin sujui lopulta hyvin pienen alkukankeuden jälkeen. Vaikka opinnäytetyön yksin tekeminen vaatii paljon, koen päätöksen olleen itselleni sopiva. Uskon perehtyneeni aiheeseen paremmin, kuin mitä työparin kanssa olisi tullut perehdyttyä. Opinnäytetyön tekeminen myös vaati paljon oma-aloitteisuutta, sillä ei ollut paria jonka kanssa pohtia asioita yhdessä ja jonka kanssa jakaa työtehtäviä. Koen kuitenkin, että opinnäytetyön ohjaaja oli prosessissa suurena apuna ja sain häneltä tarvitsemani tuen opinnäytetyön tekemiseen. Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen opinnäytetyöhöni.

LÄHTEET

- Blom, E. 2017. Järjestöpäällikkö. Yhteisöjen Yhdistys ry. Haastattelu 21.4.2017 & 11.9.2017.
- Carreras, I., Leaverton A. & Sureda, M. 2009. Leaders for social change: Characteristics and competencies of leadership in NGOs. [Verkkojulkaisu] Institute for Social Innovation, ESADE. [Viitattu 23.2.2017] Saatavana: http://itemsweb.esade.es/wi/research/iis/Liderazgo_Social/Leaders_for_social_change.pdf
- Eskola, A. & Kurki, L. 2001. Johdannoksi. Teoksessa: A. Eskola & L. Kurki. (toim.) Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Tampere: Vastapaino, 7–12.
- Eskola, J & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin: Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineenä. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Harju, A. & Ruuskanen-Himma, E. 2016. Onnistu muutoksessa: Järjestöjohtajan ja kehittäjän käsikirja. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. 21. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huikko, M. 2014. ”..Pieni polku metsän halki vie..”: Vapaaehtoistoiminnan johtamisen kehittäminen vanhustyössä. [Verkkojulkaisu] Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.12.2016] Saatavana: https://theseus.fi/bitstream/handle/10024/79488/Huikko_Marjo.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 2002. [Verkkojulkaisu] Tutkimuseettinen neuvottelukunta. [Viitattu 24.8.2017] Saatavana: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf

- Häyrinen, K. 2015. Veto- ja elinvoimainen järjestö ja vapaaehtoistoiminnan organisointi. Teoksessa: S. Riikonen & T. Nyman. (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta: Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 38–46. Saatavana: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>
- Järjestöjen rahoitus. Ei päivystä. [Verkkosivusto] SOSTE. [Viitattu 5.1.2017] Saatavana: <http://www.soste.fi/elinvoimaiset-jarjestot/jarjestojen-rahoitus.html>
- Järjestöt. Päivitetty: 9.9.2016. [Verkkosivu] Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Viitattu 5.1.2017] Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/terveyden-edistaminen/toimijat/jarjestot>
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.
- Kaukinen, R. 2015. Vuorovaikutus ja vapaaehtoisten inhimillisten voimavarojen tukeminen. Teoksessa: S. Riikonen & T. Nyman. (toim.) Moninainen ja kehittyvä järjestötoiminta: Elinvoimaisuutta ja uudistuvaa ajattelua toimintaympäristön muutoksessa. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 47–54. Saatavana: <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/12/riikonen-satu-ja-nyman-tarja-moninainen-ja-kehittyva-jarjestotoiminta-netti-31.12.pdf>
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF ry.
- Laasanen, J. 2011. Vapaaehtoistyön kansantaloudelliset vaikutukset. [Verkkojulkaisu] Helsinki: Helsingin yliopisto Ruralia- instituutti. Raportteja 70. (Viitattu 25.1.2017) Saatavana: <http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Raportteja70.pdf>
- Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. [Verkkojulkaisu] Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. [Viitattu 28.12.2016] Saatavana: http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf
- Marjovuori, A. 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä: Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Helsinki: Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2014:9 Väitöskirja. [Viitattu 25.1.2017] Saatavana: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuori_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf?sequence=1
- Mykkänen-Hänninen, R. 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

- Möttönen, S. & Niemelä, J. 2005. Kunta ja kolmas sektori: Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Peltoniemi, J., Eronen, A., Litmanen, T., Londen, P. & Ruuskanen, P. 2016. Järjestöjen tulevaisuus: Järjestöbarometri 2016. [Verkkojulkaisu] Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry [Viitattu 21.8.2017] Saatavana: https://www.soste.fi/media/soste_jarjestobarometri_2016.pdf
- Pessi, A B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä: Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. [Verkkojulkaisu] Raha-automaattiyhdistys. Avustustoiminnan raportteja 23. [Viitattu 25.1.2017] Saatavana: <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>
- Pihlaja, R. 2010. Kolmas sektori maaseutukunnissa. [Verkkojulkaisu] Helsingin yliopisto Ruralia-instituutti. Julkaisuja 19. [Viitattu 29.12.2016] Saatavana: <http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Julkaisuja19a.pdf>
- Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito: Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Helsinki: Suomen mielenterveysseura.
- Raninen, A., Raninen, T., Toni, I. & Tornaesus, G. 2008. Mathildan muodonmuutos: Kansalais- ja vapaaehtoistoiminnan uudet kasvot. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Rochester, C. 2013. Rediscovering voluntary action: The Beat of a Different Drum. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Somerkivi, P. 2011. Johtajana järjestössä. Helsinki: Somerkivi.
- Sosiaali- ja terveysjärjestöt hyvinvoinnin rakentajina. 2012. [Verkkosivusto] SOSTE. [Viitattu 23.2.2017] Saatavana: https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/jarjestot_hyvinvoinnin_rakentajina2012.pdf
- Tulikallio, T. & Malinen, H. 2009. Vapaaehtoistoiminta hyvin organisoituna valtava voimavara. [Verkkojulkaisu] Helsinki: Helsingin kaupunki Sosiaalivirasto [Viitattu 5.1.2017] Saatavana: http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistoiminta_aukeamittain121009.pdf
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuukkanen, K. 2011. ”Miksen mäkin tähän voisi ruveta”: Vapaaehtoistoiminnan kantavat rakenteet. [Verkkojulkaisu] Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 30.12.2016] Saatavana:
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36555/Tuukkanen_Katri.pdf?sequence=1

Volunteering in the European Union. 2010. Brussels: GHK. Saatavana:
http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Teemahaastattelun runko

Liite 3. Sopimus haastatteluun osallistumisesta

Liite 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kuvaus

Liite 5. Vinkkejä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen- poster

LIITE 1. Saatekirje

Hei,

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK) tutkintoa ja teen opinnäytetyöni Seinäjoen Järjestötalolle. Opinnäytetyöni aiheena on Seinäjoen Järjestötalon vapaaehtoistoiminnan johtaminen ja organisointi, jonka tarkoituksena on selvittää vapaaehtoisten omien kokemusten kautta, kuinka hyvin vapaaehtoistyötä johdetaan ja organisoidaan sekä kuinka tätä voisi parantaa. Tutkimus toteutetaan yksilöhaastatteluina Järjestötalon tiloissa kevään 2017 aikana.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja sinulla on oikeus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen tai kieltäytyä vastaamasta sinulle esitettyyn kysymykseen niin halutessasi. Haastatteluun on varattu aikaa n. 1h, mutta haastattelun kulusta ja keskustelun määrästä riippuen saattaa haastattelu kestää kauemmin tai loppua aikaisemmin. Varaathan siis hyvin aikaa keskustelulle. Haastattelu nauhoitetaan ääninauhalle, jonka jälkeen haastattelu kirjoitetaan tekstitiedostoksi.

Haastattelun luottamuksellisuus turvataan siten, että äänitallennetta ja tekstitiedostoa käsittelee ainoastaan haastattelun tekijä. Opinnäytetyöhön tullaan haastateltavien henkilöiden nimet muuttamaan ja tarvittaessa muutetaan myös muita tietoja, jotta tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tunnistaminen ei ole mahdollista. Ääninauha tullaan tuhoamaan, kun haastattelu on kirjoitettu tekstitiedostoksi.

Haastattelussa käsitellään seuraavia teemoja omien kokemustesi kautta:

- Vapaaehtoiseksi liittyminen
- Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys + mahdolliset ehdotukset näkyvyyden lisäämiseksi
- Vapaaehtoistoimintaan perehdyttäminen
- Vapaaehtoistoimintaan liittyvät koulutukset
- Tuen saaminen vapaaehtoistoiminnassa
- Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen
- Tyytyväisyys vapaaehtoistoiminnan järjestämiseen
- Vapaaehtoistoiminnan sekä sen johtamisen ja organisoinnin kehittämiskohteet + mahdolliset kehittämis ehdotukset

Toivoisin, että perehtyisit edellä mainittuihin teemoihin ennen haastattelua ja mietisit kokemuksiasi jo etukäteen. Kuulisin mielelläni niin hyviä kuin huonojakin kokemuksia, mikäli sinulta molempia löytyy. Jos sinulla herää kysymyksiä ennen haastattelua, tavoitat minut ylhäällä näkyvästä puhelinnumerosta tai sähköpostiosoitteesta.

Yhteistyöterveisin,
Suvi Tammela

LIITE 2. Teemahaastattelun runko

Opinnäytetyön teemahaastattelu

Taustatiedot:

- **Sukupuoli?**
- **Kuinka monta vuotta olet toiminut vapaaehtoisena?**
- **Missä yhdistyksessä toimit vapaaehtoisena?**
- **Millaisissa tehtävissä toimit pääasiassa?**

Vapaaehtoiseksi liittyminen:

- **Kuinka löysit Järjestötalolle vapaaehtoiseksi?**
- **Liittymisen helppous**
- **Prosessi**
 - Mitä täytyy tehdä päästäkseen vapaaehtoiseksi?
- **Rekrytointi**

Toiminnan näkyvyys:

- **Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys**
- **Kehitysehdotuksia näkyvyyden parantamiseksi**
- **Toiminnan markkinointi**
 - Osataanko vapaaehtoistoimintaa markkinoida kunnolla uusille mahdollisille vapaaehtoisille?
 - Miten sitä tulisi mielestäsi markkinoida?

Perehdytys:

- **Oma kokemus perehdytyksestä**
- **Perehdytyksen riittävyys ja kattavuus**
 - Mistä olisit toivonut lisää tietoa?
- **Perehdytyksen vaikutukset motivaatioon**

Koulutus:

- **Koulutuksen saaminen**
- **Tarpeellisuus**
 - Kaipaisitko esimerkiksi koulutusta vapaaehtoistoimintaan ennen sen alkamista?
- **Riittävyys**

Tuen saaminen:

- **Tuen/avun tarjoaminen**
 - Onko sinulle tarjottu tukea/apua vapaaehtoistoimintaan liittyen?
 - Tarjotaanko sitä säännöllisesti?
 - Kuka sitä tarjoaa?
- **Riittävyys**
- **Tuen hakemisen helppous ja sen saaminen**
 - Onko tukea helppo saada sitä pyydettyäessä?
 - Keneltä?

- **Työnohjaus**
- **Vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtiminen**
 - Huolehditäänkö jaksamisestasi? Miten?
- **Millaista tuen saaminen olisi parhaimmillaan?**
- **Millaista tukea kaipaat?**

Toiminnan organisointi ja johtaminen:

- **Positiivinen ja kannustava tunnelma työpaikalla**
 - Mikä siitä tekee sellaisen?
- **Arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu**
- **Vapaaehtoisten yhteiset palaverit ja kokoukset**
 - Järjestetäänkö tarpeeksi?
 - Mitä hyötyä koet niistä olevan?
 - Toivoisitko niitä enemmän?
- **Omiin tehtäviin vaikuttaminen**
- **Palautteen ja kiitoksen saaminen**
- **Palkitseminen**
- **Tyytyväisyys toiminnan johtamiseen (+ & -)**

Muita kysymyksiä:

- **Mihin (aikaisemmin puhuttujen lisäksi) et ole tyytyväinen vapaaehtoistoiminnan järjestämisessä?**
- **Mihin asioihin olet erityisen tyytyväinen?**
- **Miksi luulet, että vapaaehtoisia on niin vaikea löytää ja saada sitoutumaan toimintaan?**
- **Onko vapaaehtoistoiminnan organisoinnilla ja johtamisella (edellä puhutuilla asioilla) vaikutusta vapaaehtoisten saatavuuteen, motivaatioon ja sitoutumiseen?**
- **Mikä on oma motivaatiosi toimintaa kohtaan**

LIITE 3. Sopimus haastatteluun osallistumisesta**SOPIMUS HAASTATTELUUN OSALLISTUMISESTA**

Annan suostumukseni haastatteluun ja haastattelussa kerätyn aineiston hyödyntämiseen opinnäytetyön tekemisessä. Kaikki haastattelussa esiin tulleet tiedot käsitellään luottamuksellisesti, eikä minua ole mahdollista tunnistaa opinnäytetyöstä jälkeenpäin. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja minulla on oikeus keskeyttää osallistuminen tutkimukseen tai kieltäytyä vastaamasta minulle esitettyyn kysymykseen niin halutessani. Sopimuksia on tehty kaksi kappaletta, yksi haastateltavalle ja yksi haastattelijalle.

Paikka ja päiväys

Haastateltavan nimikirjoitus

Nimenselvennys

Haastattelijan nimikirjoitus

Nimenselvennys

LIITE 4. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin kuvaus

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> • Tarvittaessa joskus ryhmien vetoa • Eri paikoissa kertomassa yhdistyksestä tai itsestään • Mukana messuilla, tapahtumissa, niiden järjestäminen • Kerhon vetäminen • Puhelinpäivystys • Kertonut sairaudesta mm. kouluilla • Videoiden tekeminen • Varainkeruu <ul style="list-style-type: none"> ○ myyjäiset ○ arpojen myynti ○ arpajaisvoittojen hankkiminen • Kahvimaksu • Kerhon järjestämät kesäretket ja teatterimatkat • Yhdistysten kokouksissa käyminen • Lippaan takana istuminen vaalien aikaan • Jäsenhankintaa kerhoon • Yhdistyksen asioita laidasta laitaan • Kokousten järjestäminen • Ensitietopäivät • Lehden paino • Kouluilla puhuminen, tietoisuuden lisääminen • Hallituksessa toimiminen <ul style="list-style-type: none"> ○ Puheenjohtajan tehtävät ○ Sihteerin tehtävät ○ Rahastonhoitajan tehtävät ○ Jäsenenä 	Yhdistys	Tehtävät vapaaehtoistoiminnassa	Taustatiedot

<ul style="list-style-type: none"> • Hankkeet • Varainkeruu <ul style="list-style-type: none"> ○ paketointi ○ arpojen myynti ○ arpajaiset, palkintojen keräys • Pop up tapahtumat • Kaikissa mukana mihin vuokrasopimus velvoittaa • Kerhon vetäminen • Leipominen • Keittiöllä auttaminen • Hallituksessa • Projektit • Tapahtumat • Yhdistyksen esittely • Suuri osa tulee yhdistysten kautta 	Järjestötal		
<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointi erilaisissa tapahtumissa • Arvontalomakkeessa kysytään, että saako ottaa yhteyttä – lomakkeen täyttäminen antaa aikaa miettiä • Suoraa kysyminen - ei ole toimivin keino • Omien tuttujen & kontaktien kautta • Yhdistykset ovat joskus esittäytyneet terveyskeskuksessa • Uusille yhdistyksen jäsenille kysely, onko kiinnostunut vapaaehtoistoiminnasta tai esitetään toive uusista vapaaehtoisista • Jäsentapaamisissa, jäsenilloissa, hoitohjaustilaisuuksissa 	Rekrytoinnin keinot	Rekrytointi	Vapaaehtoistoiminnan aloittaminen

<ul style="list-style-type: none"> • Rekrytointi ei välttämättä enää niin aktiivista kuin ennen • Ei tiedä rekrytointia olevan lainkaan • Osittain toimivaa • Rekrytoidaan uusia jäseniä yhdistyksille – ei varsinaista vapaaehtoisten rekrytointia 	Rekrytoinnin heikkoudet		
<ul style="list-style-type: none"> • Kaverin kautta • Työharjoittelun kautta • Kysyttäessä lähtenyt mukaan toimintaan • Puoliso kuullut yhdistyksestä -> kevätkokoukseen -> vapaaehtoiseksi • Opinnäytetyön kautta -> kirje postilaatikkoon • Oma-aloitteisesti - itse etsinyt mahdollisuutta vapaaehtoistyöhön lehtiä ja puhelinluetteloa selaamalla • yhdistyksen kautta mukaan vapaaehtoistoimintaan 	Vapaaehtoistoiminnan löytämisen keinot	Vapaaehtoiseksi löytäminen, liittyminen	
<ul style="list-style-type: none"> • Oma tarve lähteä hakemaan tietoa/taitoa sairaudesta • Tekemisen kaipuu • Uusiin ihmisiin tutustumisen tarve • Henkireikä – aikuisten ilmoille 	Syyt lähteä mukaan vapaaehtoistoimintaan		
<ul style="list-style-type: none"> • Mietittävä, koska on valmis vapaaehtoistyöhön ja milloin itsellä on annettavaa myös muille • Aluksi ei edes ajatellut sitä vapaaehtoistyönä • Vapaaehtoistyöhön kasvaminen • Alussa sopimus vaitiolovelvollisuudesta 	Liittymisen prosessi		

<ul style="list-style-type: none"> • Liittyminen helppoa • Ei kirjallisia sopimuksia 	Liittymisen helppous		
<ul style="list-style-type: none"> • Henkilökohtainen perehdytys • Liiton perehdytyskansion selaaminen • Liitto järjestänyt perehdytystä • Keskustelu muiden vapaaehtoisten kanssa siitä, mitä on aikaisemmin tehty • Entinen puheenjohtaja perehdyttänyt puheenjohtajan tehtäviin • On mahdollisuus hakeutua kursseille • On saanut perehdytystä 	Perehdytyksen toteutus	Vapaaehtoisten perehdytys (yhdistykseen)	
<ul style="list-style-type: none"> • Perehdytystä ei ole ollut lainkaan • Olisi kaivannut enemmän tietoa yhdistyksestä • Puutteellista – vain keskustelua siitä mitä on aikaisemmin tehty 	Perehdytyksen puute		
<ul style="list-style-type: none"> • Ei välttämättä tarvinnutkaan • Perehdytystä ei ole osannut edes odottaa • Ei välttämättä heti aluksi valmis vastaanottamaan niin paljon tietoa 	Ei välttämättömyys		
<ul style="list-style-type: none"> • Kyselemällä ja muita seuraamalla oppii • Rohkeus kysyä on tärkeää • ”Työ tekijäänsä opettaa” • ”mukaan uiminen” 	Oma aktiivisuus		
<ul style="list-style-type: none"> • Perehdytetty Järjestötalon perehdytyskansion avulla • Pintapuolinen perehdytys työharjoittelun puolesta • Kurssi kerhon vetämiseen 	Perehdytyksen toteutus	Vapaaehtoisten perehdytys (Järjestötaloon)	

<ul style="list-style-type: none"> Järjestötalon toiminnasta perillä Järjestötalon hallituksen jäsenyyden kautta 			
<ul style="list-style-type: none"> Ei ole saanut perehdytystä Alusta asti ollut mukana Järjestötalon toiminnassa-> ei perehdytystä 	Perehdytyksen puute		
<ul style="list-style-type: none"> Ei ole kaivannut perehdytystä "Uinut mukaan" ei tarvetta perehdytykseen Asiat selviävät matkan varrella Ei välttämättä heti aluksi valmis vastaanottamaan niin paljon tietoa 	Ei välttämättömyys		
<ul style="list-style-type: none"> Perehdytys olisi voinut olla tarpeellinen 	Perehdytyksen tarve		
<ul style="list-style-type: none"> Vaikuttaa vapaaehtoisen motivaatioon ja sitoutumiseen Perehdytys toisi vähän erilaista näkökulmaa – tieto siitä, kuinka vahvasti järjestötaolo on taustalla mukana 	Vaikutukset motivaatioon ja sitoutumiseen	Perehdytys (yleisesti)	
<ul style="list-style-type: none"> Koulutukset ovat tarpeellisia Myös tietojen päivittäminen ja kertaus tarpeellista Mahdollisuus koulutukseen on hyvä olla olemassa Alussa olisi voinut hyvä olla kurssi vapaaehtoistoiminnasta Koulutukset voivat olla hyviä 	Koulutusten tarpeellisuus	Vapaaehtoisten kouluttaminen	
<ul style="list-style-type: none"> Ei koe tarvitsevänsä koulutusta Ei ole käynyt koulutuksissa Aikaisempi ammatillinen koulutus tukena 	Ei tarvetta		

<ul style="list-style-type: none"> • Koulutusta on riittävästi • On järjestetty • Koulutuksia voisi olla vähän enemmän – moni kurssi esim. vain kerran vuodessa jolloin ei välttämättä pääse 	Koulutusten riittävyys		
<ul style="list-style-type: none"> • Jos alussa koulutuksia – olisiko tunne että ”onko musta nyt tuohon”? • Jos heti alkuun kaupataan koulutusta, voi innostus vapaaehtoistyötä kohtaan lopahtaa 	Koulutuksen kääntöpuoli		
<ul style="list-style-type: none"> • Useita koulutuksia • Ryhmänvetäjän koulutus • Tutorkoulutus • Yhdistystoiminnan peruskurssi • Sopeutumisvalmennus kurssit • Vertaisryhmänohjaajan kurssi • Kokoustekniikka • Ensiapu • Aluejärjestön koulutus • Viestinnän kurssi 	Vapaaehtoisten tietoisuudessa olevat koulutukset		
<ul style="list-style-type: none"> • Ei tietoinen koulutuksista, vaikka niitä on 	Koulutuksista tiedottaminen		
<ul style="list-style-type: none"> • Ei tarpeeksi näkyvää • Tarvitaan lisää näkyvyyttä ja panostusta siihen • Moni ei tiedä mikä on Järjestötaalo • Vapaaehtoistyö on myös ihmettelyn aihe • Tiedottamista kyllä on, mutta sitä tarvitaan vielä enemmän 	Liian näkymätöntä	Tunnettavuus ja näkyvyys	Vapaaehtoistoiminnan näkyvyys

<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuuksia löytyy • Tarvitaan enemmän tapahtumia ja tempauksia (yhteisvoimin) • Yhdistysten ja sairaalan ”väli” liian pitkä – tarvitaan enemmän ohjausta sieltä suunnalta yhdistyksiin • Tarvitaan lisää yhdistysten esittäytymistä, esim. messut • Tarvitaan enemmän lehtijuttuja – tiedotusta siitä, kuinka kivaa vapaaehtoistyö on • Tempauksia lisää, esim. lyhyet teatteriesitykset • Pienempi kynnys tutustua yhdistyksen toimintaan ja vapaaehtoistoimintaan julkisella paikalla 	Keinot näkyvyyden ja tietoisuuden lisäämiseksi		
<ul style="list-style-type: none"> • Näkyvyys kiinni myös yhdistyksen omasta aktiivisuudesta • Tehokkuus ja into toiminnan ylläpitämiseen häviää, kun yhdistystä pyörittänyt samat ihmiset 10 vuotta • Yhdistyksen sisällä näkyvää • Järjestötalon sisällä näkyvää, ulkopuolella ei 	Yhdistys ja vapaaehtoiset näkyvyyden takana		
<ul style="list-style-type: none"> • Toisaalta näkyvää – tapahtumat, lehti-ilmoitukset 	Toisaalta myös näkyvää		
<ul style="list-style-type: none"> • Markkinointi ei ole riittävää • Kaivataan lisää näkyvyyttä • Vapaaehtoinen ei ole nähnyt markkinointia 	Riittämättömyys	Vapaaehtoistoiminnan markkinointi	
<ul style="list-style-type: none"> • Lehdissä ja esitteitä jakamalla markkinoidaan yhdistystä ja vapaaehtoistoimintaa 	Keinot		

<ul style="list-style-type: none"> • Tilaisuuksissa, tapahtumissa, luennoilla markkinoidaan yhdistystä ja vapaaehtoistoimintaa • Oppilaitoksissa markkinoidaan yhdistystä ja vapaaehtoistoimintaa • Kaikki markkinaraot käyttöön – sosiaalinen media, lehdet jne. 			
<ul style="list-style-type: none"> • Suoramarkkinointi vaikeaa, koska sairaalan henkilökunnalla vaihteluvollisuus • Yhdistystä markkinoidaan, ei vapaaehtoistyötä • Ei osata markkinoida • Yhtä pientä yhdistystä kaupassa ei välttämättä huomata 	Haasteet		
<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole kaivannut tukea yhdistykseltä tai järjestöä 	ei tuen tarvetta	Tuen saaminen (yhdistyksissä)	Vapaaehtoisten jaksaminen
<ul style="list-style-type: none"> • Joku saattaa joskus kysyä ”hei, mitä kuuluu?” • Kaipaisi enemmän tukea ja apua muilta vapaaehtoisilta • Tukea saa huonosti • Kaivataan taloudellista tukea 	Liian vähäistä		
<ul style="list-style-type: none"> • Tuen ja avun saaminen riittävää • Tukea tarjotaan • Saa apua ja tukea kun pyytää • Tuen saaminen helppoa • Tuen hakeminen helppoa • Ei koe olevansa yksin • Uskaltaa esittää asioita ilman pelkoa tyrmäyksestä 	Tyytyväisyys		

<ul style="list-style-type: none"> • Yhdistyksen vapaaehtoiset ovat innokkaita osallistumaan ja auttamaan • Tukea saa hallituksen jäseniltä ja toimiston työntekijältä 	Tuen tarjoajat		
<ul style="list-style-type: none"> • Avun saaminen on vaikeampaa kuin ennen • Apua ja tukea on vaikea pyytää – pikkuhiljaa taka-alalle jääminen on helpompaa • Tukea täytyy pyytää, mutta pyytäessä sitä saa • Yhdistyksen toimistolla väki vaihtuu tiheään, minkä vuoksi sieltä tuen saaminen on vaikeampaa 	tuen saamisen vaikeus		
<ul style="list-style-type: none"> • Tuen saanti on riittävää • Palvelukeskuksen työntekijältä saa tukea erilaisten hakemusten täyttöön • Aina saanut tukea kun on sitä tarvinnut • Tukea tarjotaan 	tyytyväisyys	Tuen saaminen (Järjestötalolta)	
<ul style="list-style-type: none"> • Tukea saa huonosti • Talo luottaa siihen, että järjestöt ja kattojärjestöt pitävät huolen omistaan • Joissakin tilanteissa olisi voinut olla enemmän 	Liian vähäistä		
<ul style="list-style-type: none"> • Voisi tulla tukea myös Järjestötalolta – ”mitä kuuluu, mihnä mennää” • Ei tarvitse suurta, pienikin riittää • Tuki voisi tulla esim. tukihenkilötoiminnan kautta • Voisi olla tapaamisia, joissa tartutaan päivän polttaviin asioihin • Tsemppausta 	Toiveet tuen saannin suhteen		

<ul style="list-style-type: none">Kokoontumisia, joissa saa purkaa asioita			
<ul style="list-style-type: none">Ei oleEi ole tietoinen onko työnohjaustaEi välttämättä kaipaakaan	Ei järjestetä	Työnohjaus	
<ul style="list-style-type: none">Asioiden purkaminen ja pohtiminen toisen vapaaehtoisen kanssaAsioiden purkaminen hallituksen kokouksessa tai puheenjohtajalle soittaminen	Asioiden purkamisen keinot		
<ul style="list-style-type: none">Työnohjaus olisi tarpeellistaTarve purkaa ahdistavia asioita	Tarpeellisuus		
<ul style="list-style-type: none">Vapaaehtoistyössä pitäisi myös itse osata jarruttaa mitä tekee ja paljonko tekeeOsaa olla jämpä ja sanoa ei, jos allakka täynnä	Omien rajojen tunteminen	Vapaaehtoisten jaksamisesta huolehtiminen	
<ul style="list-style-type: none">Toimiston väki huolehtii, kysyy kuulumisiaMahdollisuus osallistua virkistyspäiviinRiittävää	Huolehtimista on		
<ul style="list-style-type: none">Harvoin kysellään kuulumisia	Harvoin		
<ul style="list-style-type: none">Olisi hyvä ideaLähtisi mukaanPitäisi olla enemmänVoisi olla mielenkiintoistaMonta kertaa on ollut asiasta puhetta joidenkin yhdistyksen vapaaehtoisten kanssa	Hyvä idea	Yhteiset tapaamiset ja tapahtumat vapaaehtoisten kesken	
<ul style="list-style-type: none">Yhteistyötä tarvitaan enemmänYhdistysten väkeä voisi saada enemmän liikkeelle, kun yhdistykset olisivat yhdessä	Yhteistyön lisääminen ja lisääntyminen		

<ul style="list-style-type: none"> • Voisi lähentää vapaaehtoisia ja yhdistyksiä • Ihmiset voisivat ruveta vapaaehtois-työhön helpommin jos olisi tällaista toimintaa 			
<ul style="list-style-type: none"> • Järjestötaolo voisi järjestää • Kiertävät ja vuosittain vaihtuvat yhteisten tapahtumien järjestäjät voisi toimia • Ennemmin tapahtuma kuin tapaaminen 	Ideoita järjestämiseen		
<ul style="list-style-type: none"> • Leppoisa lenkki • Tiistaipalaverit kaikille avoimia • Ulkoilupäivä Joupiskalla • Yksi aktiivinen vapaaehtoinen järjestää kaikille avoimia reissuja • Järjestötaolon kerho on avoin kaikille 	Nykyiset tapaamiset ja tapahtumat		
<ul style="list-style-type: none"> • Ihmiset eivät välttämättä edes lähtisi mukaan 	Epäily ihmisten innostumisesta		
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvin vähäistä • Muiden järjestötaololla vapaaehtois-työtä tekevien kanssa tapaamisia ei ole • Vähän ollut • En ole törmännyt 	Vähäistä		
<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole johtajaa • Kerhoa johtaa sen vetäjä, kerhon vetäjä ei johdeta • Toimii itse johtajan tehtävissä, itsellä ei johtajaa 	Ei johtajaa	Vapaaehtoistoiminnan johtaminen yhdistyksissä	
<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole tarvinnut johtajaa • Ei kaipaa johtajaa 	Ilman johtajaa pärjääminen		

<ul style="list-style-type: none"> • Helpompaa itselle jos saa ”johtajan” hyväksynnän, ettei tule puheita ”se päätti, se laitto” • Sellainen johtaja olisi hyvä, joka tietäisi paljon eri yhdistystenkin toiminnasta • Ei ole tarvinnut johtajaa, mutta hyvä sellainen olisi olla 	Tarve johtajalle		
<ul style="list-style-type: none"> • Tyytyväinen johtamiseen 	Tyytyväisyys		
<ul style="list-style-type: none"> • Puheenjohtaja ja koko hallitus • Jos ongelmia, soittaa toiselle vapaaehtoiselle 	Tahot joiden puoleen kääntyä		
<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnanjohtaja tai järjestöpäällikkö • Muutaman hengen ”järjestäjä porukka” 	Tahot joiden puoleen kääntyä	Vapaaehtoistoiminnan johtaminen Järjestötalolla	
<ul style="list-style-type: none"> • Hyvät mahdollisuudet vaikuttaa • Kaikki ollut aina mielekästä • Kaikki ovat tyytyväisiä, jos tekee ylipäätään jotain 	Hyvät mahdollisuudet	Omiin tehtäviin vaikuttamisen mahdollisuus	Vapaaehtoisten motivaatio ja sen ylläpitäminen
<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole tullut epämieluisia tehtäviä, koska osaa kieltäytyä • Kokouksissa ”tehtäviä jaettaessa” kukin saa valita itselleen mieluisan tehtävän tai olla valitsematta – jaetaan vuodeksi eteenpäin • Tekijää tarvitessa kysytään, kuka lähitisi tekemään 	Vaikuttamisen tyylit		
<ul style="list-style-type: none"> • Joskus myös epämieluisaa tehtävää • Epämieluisaa ollut liittoon menevien toiminta-anomushakemusten ja vuosiselvitysten tekeminen • Ilman varainkeruuta olisi helpompaa 	Epämieluisat tehtävät		

<ul style="list-style-type: none">• Yleisesti ottaen hyvä tunnelma, kaikkien kanssa ei kuitenkaan kemiaa kohdtaa• Mukava mennä, mutta tunnelma on vaihteleva• Joskus ongelmatilanteita, mutta niistä on selvitty	Vaihteleva tunnelma	Positiivinen ja kannustava tunnelma (yhdistyksissä)	
<ul style="list-style-type: none">• Positiivinen ja kannustava tunnelma• Räiskyvää ja iloista• Asiat yritetään tuoda esiin positiivisen kautta• Aina mukava mennä ja on hauskaa• Uskaltaa myös avata suunsa• Rentoa, ei pilkun viilausta myöskään hallituksen kokouksissa• Ei kuppikuntia• Mukava mennä	Hyvä ja turvallinen tunnelma		
<ul style="list-style-type: none">• Jos ei olisi hyvä henki tai epämiellyttävää, ei olisi mukana	Vaikutukset motivaatioon		
<ul style="list-style-type: none">• Hyvä, positiivinen vastaanotto tullessa• Aina tervehditään	Hyvä vastaanotto	Positiivinen ja kannustava tunnelma (Järjestötalolla)	
<ul style="list-style-type: none">• Hyvä tunnelma, mukava tulla• Yhteenkuuluvuuden tunne• Negatiiviset ajatukset unohtuu talolle tullessa	Positiivinen tunnelma		
<ul style="list-style-type: none">• Talon sisällä kinnaa• Asioita saatetaan ottaa henkilökohtaisesti, vaikka asia ei kohdistu henkilöön vaan asiaan• Kaikkia asioita ei voi sanoa ääneen• Tarvitaan lisää jämäkkyyttä, että homma toimii• Kuppikuntia muodostunut	Negatiivinen tunnelma		

<ul style="list-style-type: none">• Tunne samanarvoisuudesta• Työntekijät arvostavat, koska tietävät vapaaehtoisten olevan heidän apunaan• Ei selän takana puhumista• Puheenjohtaja saa hieman enemmän arvostusta kuin muut vapaaehtoiset• Kukaan ei ”jyrää”, vaan kaikki samanarvoisia	Samanarvoisuus	Arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu (yhdistyksissä)	
<ul style="list-style-type: none">• Melko hyvää kohtelua• Tarvitaan lisää miehiä taloon – naisten kesken voi tulla kränää pienistä asioista• Kohdellaan oikein hyvin• Saa arvostusta	Hyvä kohtelu	Arvostava ja oikeudenmukainen kohtelu (Järjestötalolla)	
<ul style="list-style-type: none">• Palautteen saanti riittävää• Saa tarpeeksi palautetta, niin negatiivista kuin positiivistakin• Ei välttämättä odotakaan palautetta	Riittävyys	Palautteen saaminen	
<ul style="list-style-type: none">• Ei varsinaista palautetta, mutta kommentteja että ”taas me selvittiin” tai vastaavaa• Tekijä harvoin saa kehuja, mutta heti jos tekee virheen niin saa moitteita – moitteita kuitenkin vähän vain tullut	Palautteen muoto		
<ul style="list-style-type: none">• Kyselee myös itse joskus• Yhdistykseltä palautetta hyvästä toiminnasta• Pyydetään leirien yhteydessä palautetta	Palautteen saamisen keinot		

<ul style="list-style-type: none"> Kiitokseksi riittäisi myös se, että ihmiset osallistuisivat jos jotain järjestetään – työn kokeminen palkitsevana Itse järjestämän tapahtuman tai muun vastaavan onnistuminen kiittää jo itsessään Ei suoranaista, mutta sivulauseessa – ”kiva kun sä lähit mukaan” 	Kiittämisen muodot	Kiittäminen	
<ul style="list-style-type: none"> Kiitosta saa tarpeeksi Järjestötalolta tarpeeksi kiitosta Yhdistykseltä saa kiitosta Ei odotakaan erityisiä kiitoksia 	Riittävää		
<ul style="list-style-type: none"> Kaipaisi enemmän Kiitosta vain hallituksen sisällä 	Voisi olla enemmän		
<ul style="list-style-type: none"> Kiitos kannustaa, negatiivinen palaute lannistaa 	Vaikutus motivaatioon		
<ul style="list-style-type: none"> Ansiomerkit 5 vuoden välein Kulukorvaukset kokousmatkoista Hallituksesta pois jäädessä muistetaan Jouluateria kesäteatteri Joululahja Ennen haettu ansiomerkkejä Liiton tasolla ansiomerkkejä Virkistyspäiviin annetaan etuja, esim. rahallisia Ilmaiset koulutuspäivät eräänlaista palkitsemista Holiday clubin viikonloppu 	Palkitsemisen tavat	Vapaaehtoisten palkitseminen (yhdistyksissä)	
<ul style="list-style-type: none"> Vapaaehtoisia mukavampi pyytääkin avuksi kerta toisensa jälkeen, kun palkitsee jotenkin 	Hyvä olo palkitsijalle		
<ul style="list-style-type: none"> Ei ole tietoinen palkitsemisesta 	Tietämättömyys		

<ul style="list-style-type: none">• Palkitseminen riittävää• Selkeä palkitsemisjärjestelmä on olemassa	Riittävää		
<ul style="list-style-type: none">• Paula Risikon rahastosta palkitseminen ainut jonka tietää• Kunniakirja• Vuoden vapaaehtoinen• Jouluateria• Retkiä esim. kesäteatteriin• Toive: enemmän retkiä	Palkitsemisen tavat	Vapaaehtoisten palkitseminen (Järjestötalolla)	
<ul style="list-style-type: none">• Heikosti - ennen ollut enemmän retkiä ym.	Vähäistä		
<ul style="list-style-type: none">• Ei ole tietoinen palkitsemisesta	Tietämättömyys		
<ul style="list-style-type: none">• Hoitaa hommansa niin hyvin kuin nykyisillä resursseilla on mahdollista• Tartutaan tilanteisiin, osallistutaan, etsitään uutta• Yhdistyksen työntekijät neuvovat ja antavat konkreettista tietoa paperilla, eivätkä vain káske katsoa netistä• Vapaat kädet esittää erilaisia ideoita• Vapaat kädet tehdä ja toteuttaa• Hyvä yhteishenki• Kokonaisvaltaisesti tyytyväinen	Yhdistyksessä	Tyytyväisyyden kohteet	

<ul style="list-style-type: none"> • Yhdistyksen on hyvä olla talon sisällä – tarjoaa asioita ja tilaisuuksia joihin osallistua • Kynnys tulla talolle hieman mataloitunut • Hiljattain saatu toimiva hissi • Kodikkaat tilat • Ei moittimisen sanaa • On paikka missä kokoontua • Yhdessä tekemisen meininki • Lämmin vastaanotto, kokee olevansa tervetullut • Kokonaisvaltaisesti tyytyväinen 	Järjestötalolla		
<ul style="list-style-type: none"> • Halu saada asioita eteenpäin oman kokemuksen kautta • Auttamisen halu • Pystyy auttamaan ja tukemaan muita ja jakamaan tietoa • Tietoa on paljon – halu jakaa sitä eteenpäin 	Halu auttaa ja vaikuttaa	Vapaaehtoisen oma motivaatio	
<ul style="list-style-type: none"> • Vapaaehtoistyö on mukavaa hommaa • Kivaa tekemistä • Viihtyminen vapaaehtoistyössä • Halu viettää aikaa muiden ihmisten kanssa • Halu tehdä vapaaehtoistyötä 	Viihtyminen		
<ul style="list-style-type: none"> • Vertaistuen saaminen • Halu tarjota vertaistukea muille 	Vertaistuki		
<ul style="list-style-type: none"> • Kokemus siitä, ettei ole yhtä kipeä kun pääsee tekemään asioita ja juttelemaan muille • Saa itselleen hyvän mielen 	Hyvä olo		

<ul style="list-style-type: none"> • On oppinut koko elämänsä olemaan mukana jossakin • Ei kuormita omaa arkea liikaa • Eläkeläisellä pitää olla tekemistä-sisältöä arjessa • On aikaa 	Elämäntyyliin sopiminen		
<ul style="list-style-type: none"> • Liiton tulisi muistaa, että ihmiset eivät ole palkattuja vaan tekevät vapaaehtoistyötä – vaaditaan liikaa • Tarkkuus liiton tasolla – jos jotain tarjotaan, se pitää myös pystyä toteuttamaan • Jäsenluetteloiden päivittäminen liiton tasolla 	Liiton tasolla	Kehittämiskohteet	Vapaaehtoisten näkemyksiä kehittämistä kaipaavista asioista
<ul style="list-style-type: none"> • ”Vakituinen” toimistotyöntekijä jatkuvasti vaihtuvan tilalle • Kaivataan lisää kerhotoimintaa • Tarvitaan lisää vapaaehtoisia – /ja uusia ideoita • Ihmiset pitäisi saada osallistumaan toimintaan silloin kun sitä järjestetään • Ei tule mieleen mitään erityistä, pieniä yksityiskohtia • Enemmän näkyvyyttä, markkinointia • Yhteistyö eri yhdistysten välillä 	Yhdistyksen tasolla		
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteen hiileen puhaltaminen • Sisäinen ilmapiiri • Parkki- ja autopaikkaongelma • Lisää tapahtumia, joihin voi osallistua • Kanttiini voisi olla tehokkaampi ja hinnat matalammat • Järjestötaloa ei löydä ”vahingossa” – lisää näkyvyyttä • Enemmän näkyvyyttä, markkinointia 	Järjestötalon tasolla		

<ul style="list-style-type: none"> Ihmisten elämä on niin hektistä, kiireistä 	Elämän kiireisyys		Vapaaehtoisten löytämisen vaikeus
<ul style="list-style-type: none"> Työ, lapset ja harrastukset vaatii paljon – ei riitä energiaa vapaaehtoistyöhön ”Terveet” ei ole kiinnostuneet, sairast ja kiinnostuneet eivät tahdo jaksaa Paljon mahdollisuuksia – ensimmäisenä jää pois vapaaehtoistoiminta 	Energian ja jaksamisen puute		
<ul style="list-style-type: none"> Jotkut ajattelevat yhdistysten vapaaehtoistyötä ”juorukerhoina” Vapaaehtoistyö sanana – ajatellaan että vaatii valtavaa sitoutumista 	Väärä mielikuva vapaaehtoistoinnasta		
<ul style="list-style-type: none"> Kun pääsee eläkkeelle, nauttii vapaudesta eikä lähde enää tällaiseen toimintaan mukaan Ihmiset tavoittelevat omaa hyötyä 	Itsensä ajatteleminen		
<ul style="list-style-type: none"> Vaikeampaa kuin ennen Sitoutuminen lyhytaikaista nykyään Epätietoisuus tulevast – esim. sote muutos Talkootyöt, kökkätyöt ym. lähes loppuneet, joten se ei ole ainoastaan potilajärjestöissä 	Muutokset yhteiskunnassa		
<ul style="list-style-type: none"> Vaativatko toiset niin paljon, että ei uskalleta ruveta mihinkään? 	Vaativuus		
<ul style="list-style-type: none"> Vaikuttaa Riippuu myös vapaaehtoisesta Jos ei saa tukea ja turvaa, ei työ myöskään huvita Jos ei saa toteuttaa ideoitaan – ei huvita 	Vaikuttavuus		Vaikuttaako vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen?

LIITE 5. Vinkkejä vapaaehtoistoiminnan organisointiin ja johtamiseen- poster

VINKKEJÄ VAPAAEHTOISTOIMINNAN ORGANISOINTIIN JA JOHTAMISEEN

Vapaaehtoistoiminnan organisoinnilla ja sen johtamisella on suuri merkitys vapaaehtoisten motivaatioon ja sitoutumiseen. Nämä ohjeet on laadittu kaikille vapaaehtoistojen kanssa työskenteleville muistutukseksi siitä, mitä alan ammattilaiset sekä johtajan asemassa toimivat vapaaehtoiset voivat tehdä vapaaehtoisten jaksamisen, motivaation ja toimintaan sitoutumisen eteen.

- **VAPAAEHTOISTEN PEREHDYTTÄMINEN**
 - Perehdytyksen tarve riippuu ihmisestä. Toinen kokee perehdytyksen välttämättömänä ja toinen ei koe tarvitsevänsä sitä lainkaan. Perehdytystä tulisi kuitenkin aina tarjota ja olla saatavilla vapaaehtoisuran alkuvaiheessa!
- **KOULUTUSTEN TARJOAMINEN**
 - Vapaaehtoiset kokevat koulutukset hyödyllisinä. Toiset kokevat tarvitsevänsä niitä enemmän kuin toiset.
- **TUEN JA AVUN TARJOAMINEN SEKÄ VAPAAEHTOISTEN JAKSAMISESTA HUOLEHTIMINEN**
 - Vapaaehtoiset tarvitsevat tukea työhönsä. Apua ja tukea on vaikea pyytää, joten sitä tulisi tarjota.
 - Vinkkejä tukemiseen:
 - Osoita kiinnostusta vapaaehtoisen jaksamista, kiinnostuksen kohteita ja ideoita kohtaan.
 - Muista aito ja läsnä oleva kohtaaminen
 - Osoita arvostavasi vapaaehtoisen panosta
 - Vapaaehtoisen jaksamisesta voit huolehtia esimerkiksi kysymällä: "Miten jaksat?" "Mitä kuuluu?" tai "Tarvitsetko apua?"
- **JOHTAMISEN SELKEYS**
 - Yhdistyksen vapaaehtoisilla olisi hyvä olla johtaja, johon ottaa yhteyttä apua tai neuvoja tarvitessaan. Johtajan tulisi olla kaikkien vapaaehtoisten tietoisuudessa. Johtaja voi olla esimerkiksi yhdistyksen puheenjohtaja.
- **VAPAAEHTOISEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET**
 - Vapaaehtoisella tulee olla hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviinsä, jotta hän jaksaa olla toiminnassa mukana. Anna vapaaehtoiselle mahdollisuus valita työtehtävänsä.



- **KAIKILLE VAPAAEHTOISILLE SUUNNATTUJEN TAPAAMISTEN JA TAPAHTUMIEN JÄRJESTÄMINEN**
 - Yhteisissä tapahtumissa vapaaehtoiset saavat vaihtaa ajatuksiaan ja ideoitaan. Tapaamisten avulla on myös mahdollista lisätä jäsenjärjestöjen yhteistyötä.
- **POSITIIVINEN JA KANNUSTAVA TUNNELMA**
 - Hyvä tunnelma auttaa vapaaehtoisia jaksamaan. Pyri olemaan kannustava ja luomaan ilmapiiristä positiivinen. Selvittäkää mahdolliset erimielisyydet, jotteivät ne pilaa ilmapiiriä.
- **VAPAAEHTOISTEN KUNNIOITTAMINEN JA OIKEUDENMUKAINEN KOHTELU**
 - Vapaaehtoisten tulee kokea itsensä samanarvoiseksi muun henkilökunnan kanssa.
- **TYÖNOHJAUKSEN JÄRJESTÄMINEN**
 - Yhdistyksessä olisi tarpeen kartoittaa, kaipaavatko yhdistyksen väki työnohjausta. Jos kiinnostusta ja tarvetta löytyy, olisi työnohjausta järkevä järjestää.
- **PALAUTTEEN ANTAMINEN**
 - Anna vapaaehtoiselle palautetta hyvin tehdystä työstä.
- **KIITTÄMINEN**
 - Kiitä vapaaehtoista hänen antamastaan panoksesta. Tämä ei vaadi paljon aikaa eikä vaivaa, mutta sillä on suuri merkitys.
- **PALKITSEMINEN**
 - Vapaaehtoiset eivät tee työtä palkitsemisen takia, mutta se kuitenkin auttaa jaksamaan toiminnassa mukana.

Älkää myöskään unohtako vapaaehtoistoiminnan **markkinointia** ja uusien vapaaehtoisten **rekrytointia**. Niiden avulla saadaan uusia vapaaehtoisia mukaan toimintaan! Ja uudet vapaaehtoiset tuovat mukanaan uutta energiaa ja uusia ideoita!

Tämän posterin on laatinut sosionomiopiskelija Suvi Tammela osana opinnäytetyötään ”Vapaaehtoistoiminnan organisointi ja johtaminen: Seinäjoen Järjestötalolla ja sen jäsenjärjestöissä” syksyllä 2017.

